



**Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020**

**Axa Prioritară:** Administrație publică și sistem judiciar eficiente

**Componenta 1:** CP2/2017-Creșterea capacității ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative

**Titlul proiectului:** *Elaborarea unei politici publice alternative în domeniul promovării exporturilor românești*

**Cod proiect SIPOCA/MYSMIS:** 297 / 112982

**Beneficiar:** ASOCIAȚIA PENTRU PROMOVAREA ALIMENTULUI ROMÂNESC - APAR

## SUPORT DE CURS

# EGALITATE DE SANSE

## PREDEAL

27 - 29 IANUARIE 2019

Elaborat	Aprobat
1. <b>Mitruțiu Mircea</b> Expert formator	<b>Decebal Ștefăniță Pădure</b> Coordonator elaborare politici
2. <b>Todașcă Paul Daniel</b> Expert formator	
3. <b>Alexandru Anghel</b> Expert financiar redactare politici	
4. <b>Daniela Gioga -</b> Expert juridic redactare politici	
<b>Data: 25.01.2019</b>	<b>Data: 25.01.2019</b>





## CUPRINS

Capitolul 1. Familiarizarea cu principiile egalitatii de sanse si nediscriminarii	4
Capitolul 2. Rolul si activitatea structurilor existente la nivel international, national, regional si local in lupta impotriva discriminarii si promovarii egalitatii de sanse pentru toti	16
Capitolul 3. Identificarea beneficiilor unei societati a egalitatii de sanse si tratament	33
Capitolul 4. Promovarea eficienta sanselor egale pentru toti	36
Capitolul 5. Cultura egalitatii si diversitatii	40
Capitolul 6. Beneficii ale egalitatii la nivel social, structural si organizational	44
Anexe	64
Bibliografie	67



## Capitolul 1 FAMILIARIZAREA CU PRINCIPIILE EGALITĂȚII DE SANSE ȘI NEDISCRIMINĂRII – CONCEPTE CHEIE

### Sectiunea 1.1 Conceptul discriminării în legislația și politica UE

#### Context

Principiul non-discriminării reprezintă un principiu general al legislației UE. El este menționat expres în numeroase dispoziții ale tratatelor. Carta UE privind Drepturile Fundamentale l-a proclamat în mod solemn în decembrie 2000, deși acest document nu are încă forță juridică obligatorie. Carta face parte din Tratatul Constituțional, și în momentul în care acesta va fi ratificat de către toate cele 25 de state membre, ea va deveni obligatorie. Procesul ratificării Constituției Europene este în prezent în desfășurare în întreaga Uniune Europeană. Articolul 21(1) din Carta statuează:

"Orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă."

În continuare, articolul 13 din TCE statuează:

"Fără a desconsidera prevederile celorlalte dispoziții ale Tratatului și în limitele puterii conferite de acesta Comunității Europene, Consiliul în unanimitate, acționând la propunerea Comisiei și după consultarea cu Parlamentul European, poate lua decizii necesare pentru combaterea discriminării bazate pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală."

Aceasta nu reprezintă o interdicție directă a discriminării, ci mai mult o prevedere prin care se acordă UE competente în domeniul combaterii tuturor formelor de discriminare (a se vedea Principii Generale de mai sus). Chiar înaintea acestor prevederi, a existat o amplă legislație și jurisprudență UE referitoare la interzicerea discriminării pe criteriu de naționalitate și gen.

În urma adoptării articolului 13, UE a pus în practică o strategie de combatere a discriminării formată din 3 părți:

- Adoptarea unei directive pentru implementarea principiului egalității de tratament pe criteriul originii rasiale și etnice (Consiliul Directive 2000/43/EC)

- Adoptarea unei directive cu privire la egalitatea de tratament la angajare și în relațiile de muncă sau profesionale pe criteriul religiei sau credinței, dizabilității, vârstei și originii sexuale

(Consiliul Directive 2000/78/EC)

- Adoptarea Planului de Acțiune al Comunității 2001-2006 (Decizia 2000/750/EC) privind combaterea discriminării pe toate criteriile enumerate în articolul 13 (altele decât criteriul sex). Programul are 3 obiective principale:

- asistă în analiză și evaluarea gradului de discriminare și naturii discriminării existente în UE, precum și a eficienței măsurilor pentru combaterea discriminării;

- ajută la construirea capacității actorilor competenți în domeniul combaterii discriminării din statele membre ale UE și la nivel european;

- promovează și diseminează valorile și practicile din domeniul combaterii discriminării celor care aplică legea și formatorilor de opinie.

## Definiția discriminării

A discrimina înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Cele două directive anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

*Discriminarea directă* intervine atunci când o persoană este tratată *mai puțin favorabil* decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o *situație comparabilă*, pe baza *oricărui criteriu* pentru care discriminarea este interzisă.

Problema în stabilirea corectă a existenței unei fapte de discriminare constă în faptul că nu este întotdeauna ușor să identifici „situația comparabilă”. Trebuie să găsești o persoană a cărei situație poate fi comparată cu situația



celui care sustine ca a fost victima a discriminarii. Numai in conditiile in care aceste doua situatii sunt aceleasi sau similare, comparatia poate avea loc. Uneori este imposibil sa gasesti un termen de comparatie care sa existe in realitate, in aceasta situatie se poate face referire la un termen de comparatie ipotetic, chiar daca exista circumstante diferite (ex. cineva dintr-o religie majoritara in comparatie cu o religie minoritara ).

Cu toate acestea, o data ce s-a demonstrat ca doua persoane aflate in aceeasi situatie sau in situatii similare au fost tratate diferit, este destul de greu sa arati ca aceasta diferentiere este permisibila. Directivele prevad anumite exceptii limitate expres prevazute. Printre acestea numarandu-se si cerinte ocupationale determinante, actiunea pozitiva, adaptarea rezonabila pentru persoanele cu dizabilitati si exceptii exprese in cazul discriminarii pe criteriul de varsta.

Directivele interzic de asemenea discriminarea indirecta. Discriminarea indirecta intervine atunci cand o prevedere, criteriu, practica aparent neutra pune intr-o situatie de dezavantaj persoane apartinand unui grup protejat fata de alte persoane. Sunt exceptate de la aceasta regula situatiile in care prevederea, criteriul sau practica sunt justificate in mod obiectiv de un scop legitim si masurile folosite pentru atingerea aceluui scop sunt adecvate si necesare.

Ca si in cazul discriminarii directe, identificarea unui element de comparare poate fi dificila. Un exemplu des oferit in trecut ca o situatie de discriminare indirecta bazata pe sex (situatia nu este acoperita de cele doua directive, dar de alte prevederi ale legislatiei UE) este cea in care intre salariul angajatilor full-time si al celor part-time exista o diferenta substantiala, in conditiile in care angajatii part-time sunt exclusiv femei sau predominant femei. Un alt exemplu poate fi o prevedere aparent neutra din codul vestimentar intern al unei companii care solicita o vestimentatie obligatorie care exclude o persoana sau un grup de persoane.

Situatiile in care exceptiile datorita justificarilor legale sunt acceptate trebuie sa se aplice cu rigurozitate. De exemplu, cerinta unui grad inalt de

cunoastere si fluenta intr-o limba poate fi justificata in anumite cazuri de catre angajatori, daca slujba respectiva presupune sarcini a caror indeplinire presupune in mod absolut necesar aceste aptitudini, de ex. profesor de gramatica sau de literatura. Insa daca slujba presupune munca fizica, o astfel de cerinta este foarte putin probabil sa fie justificata (a se vedea - cerinte ocupationale determinante - mai jos la 1.4).

Directivele prevad de asemenea hartuirea ca forma de discriminare. Hartuirea este definita ca fiind un comportament nedorit in legatura cu un criteriu de discriminare, care are ca scop sau efect violarea demnitatii personale a persoanei sau crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv. Dupa cum se poate observa, definitia discriminarii include o gama larga de comportamente nedorite. Atunci cand se analizeaza daca o hartuire a avut loc, nu este necesara identificarea unui element comparativ.

Directivele prevad de asemenea ordinul de a discrimina ca forma de discriminare, de asemenea interzisa.

In cele din urma, Directivele includ victimizarea ca unul din actele interzise. Statele membre trebuie sa aplice masurile necesare pentru a proteja indivizii de la orice forma de tratament advers (precum concedierea) ca reactie la o plangere, actiune sau alte proceduri prin care se urmareste respectarea principiului egalitatii de tratament. Prin aceasta prevedere se doreste protectia nu numai a persoanei discriminate, ci si a celor care pot oferi probe utile in procedura anti-discriminare sau care sunt intr-un fel sau altul implicati in aceasta procedura.

## Sectiunea 1.2 Definirea altor concepte regasite in Directive

Domeniul de aplicare al Directivelor

Articolul 3 din Directiva privind relatiile de munca (2000/78/EC) acopera urmatoarele domenii:

- Accesul la locuri de munca, munca individuala (pe cont-propriu) si profesia (inclusiv promovarea)

- Accesul la consiliere si pregatire vocationala
- Relatiile de munca si conditiile de munca, inclusiv concedierea si salariul
- Apartenenta la organizatii sindicale sau patronale

Articolul 3 din Directiva Rasiala (2000/43/EC), acorda mai multa protectie impotriva discriminarii incluzand:

- Accesul la locuri de munca, munca individuala (pe cont-propriu) si profesia (inclusiv promovarea)
- Accesul la consiliere si pregatire vocationala
- Relatiile de munca si conditiile de munca, inclusiv concedierea si salariul
- Apartenenta la organizatii sindicale sau patronale
- Educatia
- Protectia sociala, inclusiv securitatea sociala si serviciile de sanatate
- Avantaje sociale
- Accesul la bunuri si servicii publice, inclusiv accesul la locuinta

Persoanele carora li se aplica Directivele:

Directivile interzic discriminarea savarsita de persoane fizice sau juridice din sectorul public sau privat. Aceasta inseamna ca un individ proprietar al unei firme are aceeasi obligatie de a nu discrimina la fel ca o companie privata mare, corporatie, municipalitate sau autoritate publica.

Directivile protejeaza impotriva discriminarii indivizii, adica persoanele fizice. In plus, Directiva Rasiala (2000/43/EC) prevede ca protectia impotriva discriminarii trebuie sa se aplice si fata de organizatiile care au statut de persoana juridica, atunci cand organizatia este discriminata pentru ca un membru al sau are o anumita rasa sau origine etnica.

Directivile se aplica tuturor persoanelor care se afla pe teritoriul unui stat membru, impotriva oricarei fapte de discriminare pe baza unuia dintre criteriile prevazute (rasa sau origine etnica, dizabilitate, religie sau credinta, orientare sexuala si varsta) indiferent de nationalitatea persoanei in cauza. In consecinta, un cetatean ucrainean care a fost discriminat in Ungaria pe criteriul originii etnice, dizabilitatii sau orientarii sexuale este aparat in acelasi fel ca si un cetatean maghiar. Directivile exclud in mod expres discriminarea



pe criteriul cetatenia, prin urmare, dacă se produce o discriminare pentru că ești român sau pentru că nu ești maghiar, Directivele nu se aplică (a se vedea

În afara directivelor antidiscriminare există desigur prevederile Tratatului UE în material libertății de mișcare a muncitorilor în cadrul UE. Acesta prevede o anumită protecție împotriva discriminării pe criteriul cetățeniei pentru cetățenii statelor membre UE și familiile lor. De asemenea, există legislație UE cu privire la anumite drepturi ale non-cetățenilor UE (cetățeni ai statelor terțe) care locuiesc pe teritoriul statelor membre UE.

#### *Excepții de la interzicerea discriminării în Directive*

Scopul Directivelor este să creeze un cadru pentru combaterea discriminării. Directivele permit discriminarea doar în moduri cu totul excepționale și numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții.

##### ■ Cerințe ocupationale determinate

Directivele prevăd pentru toate criteriile de discriminare excepții pentru îndeplinirea cerințelor ocupationale determinate. În consecință, un angajator poate selecta o persoană pentru un anumit post bazându-se pe o anumită cerință ocupatională determinată, de exemplu că aceasta să aibă o caracteristică legată de originea ei rasială sau etnică, dizabilitate, religie sau credință, orientare sexuală sau vârstă. Respectiva cerință ocupatională determinată trebuie să fie esențială având în vedere natura muncii cerute și contextul în care aceasta se desfășoară. De asemenea este necesar ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința proporțională. De exemplu, un regizor de film poate insista să aibă un actor de culoare care să îl joace pe Nelson Mandela - în această situație este vorba despre o cerință ocupatională determinată să angajezi un actor de culoare. Aplicarea excepției cerinței ocupationale determinate având în vedere un criteriu nu justifică savârșirea unei discriminări pe un alt criteriu - în exemplul de mai sus, discriminare pe criteriul orientării sexuale.

Practicile îndelungate cu privire la o anumită tipologie de persoană cerută pentru a ocupa un anumit post sau pentru o anumită profesie pot să nu treacă testul obiectivului legitim și al proporționalității. De exemplu, un angajator



probabil nu va reusi sa demonstreze ca pentru postul de receptioner este nevoie de o persoana "tanara si energica"; o astfel de cerinta poate fi discriminatorie pe criteriul varstei si dizabilitatii.

#### ■ Diferente de tratament pe criteriul varstei

Articolul 6 din Directiva privind relatiile de munca (2000/78/EC) permite statelor membre, fara a le obliga sa includa anumite exceptii de la discriminare pe criteriul varstei:

- Stabilirea unor conditii speciale privind accesul la un loc de munca, pregatire, accesul la o profesie, inclusiv concedierea si salarizarea pentru tineri, muncitori mai in varsta si muncitori care au responsabilitati pentru a-i proteja sau pentru a promova integrarea lor vocationala;

- Fixarea unei varste minime, a experientei, sau vechimii pentru a avea acces la un loc de munca sau alte avantaje legate de locul de munca;

- Fixarea unei varste minime de angajare, bazata pe cerintele de pregatire pentru un anumit post sau de nevoia de a avea o perioada rezonabila de timp inainte de a se pensiona.

Orice exceptie de acest gen trebuie in continuare insa sa indeplineasca conditia de a fi justificata obiectiv si rezonabil de un scop legitim precum: politica de ocupare a fortei de munca, piata fortei de munca, conditii de pregatire, iar mijloacele de atingere a acestui scop sa fie adecvate si necesare.

#### ■ Actiunea pozitiva

Directivele recunosc faptul ca pentru a obtine respectarea principiului egalitatii, in practica este nevoie de mai mult decat prevederi prohibitive; prin urmare ele prevad posibilitatea statelor de a adopta masuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate prin originea lor rasiala sau etnica, religia sau credinta lor, orientarea lor sexuala sau varsta. Daca anumite grupuri nu au fost niciodata angajate pentru a realiza anumite tipuri de munca, atunci actiuni pozitive ar putea incuraja persoane din aceste grupuri sa se pregateasca pentru acele tipuri de munci sau profesii. Aceasta presupune de asemenea luarea unor masuri in plus, planificate, concentrate pentru a incuraja membrii unor astfel

de grupuri să aplice, oferindu-le ajutorul necesar în acest sens.

■ Adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități

Art.5 din Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) cere angajatorilor să ia măsurile adecvate și necesare în cazurile particulare, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze în relațiile de muncă sau să aibă acces la training, cu excepția cazului în care luarea unor astfel de măsuri ar presupune „eforturi disproporționale” din partea angajatului. De exemplu:

- Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de auz să aibă acces la training, angajatul trebuie să îi asigure un interpret.

- Dacă după un accident de muncă, un angajat care prestează o muncă fizică este inapt pentru postul respectiv, angajatorului trebuie să îi ofere instruirea necesară și un loc de muncă adecvat, la birou.

- O persoană care folosește fotoliul rulant răspunde unei oferte de muncă pentru postul de asistent administrativ. Adresa firmei este la etajul 4 al unei cladiri. Dacă angajatorul are birouri și la etajul inferior, acesta trebuie să îi ofere un spațiu de lucru la acest etaj și să mute un angajat care poate folosi scarile. Pe de altă parte, dacă angajatorul are birouri numai la etajul 4 și nu există lift, este posibil să nu existe măsuri rezonabile (fără eforturi disproporționale din partea angajatorului) pentru a permite accesul acestei persoane la respectivul loc de muncă.

- Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de vedere să folosească un câine însoțitor pentru a ajunge la locul de muncă mai repede, angajatorul ar putea să îi schimbe programul de lucru în așa fel încât să calătorească în orele de varf.

Un angajator nu poate susține că eforturile pe care le implică adaptarea rezonabilă, inclusiv eforturile financiare, sunt „disproporționale” dacă există finanțări sau alte ajutoare pentru a asista angajatorii aflați în aceste circumstanțe.

## Sectiunea 1.3 Inversarea sarcinii probei

Art. 8 din Directiva Rasiala si art.10 din Directiva privind relatiile de munca recunosc dificultatea probarii faptelor de discriminare, motiv pentru care dispun inversarea sarcinii probei dupa cum urmeaza:

"... atunci cand persoanele care se considera nedreptatite pentru ca nu s-a respectat principiul egalitatii de tratament, in fata unei instante de judecata sau in fata altei autoritati competente, demonstreaza fapte din care se poate prezuma ca a avut loc o discriminare directa sau indirecta, atunci revine in sarcina celui impotriva caruia este indreptata actiunea sa demonstreze ca nu a avut loc o incalcare a principiului egalitatii de tratament."

Sarcina probei nu poate fi inversata in procedurile penale. In unele state membre inversarea sarcinii probei nu se aplica procedurilor de investigatie. De asemenea este important de stiut ca inversarea sarcinii probei nu se aplica numai in procedurile judecatoresti dar si in fata oricarui autoritati competente (de ex. autoritatilor administrative).

Notiunea de inversare a sarcinii probei a fost introdusa in legislatia UE in urma cazurilor judecate la Curtea Europeana de Justitie in legatura cu salarizarea egala - cand o femeie arata diferenta de gen si de salariu, iar angajatorul trebuia sa vina cu o justificare pentru existenta acestei diferente. Cel mai citat cas este Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health, C-127/92.

Acestui caz i-a urmat Directiva Consiliului 97/80/EC privind sarcina probei in cazurile de discriminare bazate pe sex. Inversarea sarcinii probei a fost legata de importanta acordarii unei protectii judiciare efective impotriva discriminarii. Sarcina probei nu se inverseaza imediat ce se introduce o plangere privind o fapta de discriminare, ci numai dupa ce persoana care pretinde ca a fost discriminata demonstreaza existenta unor fapte de pe urma carora se poate prezuma ca a existat un act de discriminare. In ce constau aceste fapte, este o problema care depinde de legislatia nationala si de

jurisprudenta.

### **Dovezi ale discriminării**

Directivele se refera la discriminare "pe criterii precum" origine rasiala sau etnica, religie sau credinta, dizabilitate, orientare sexuala si varsta. Jurisprudenta si legislatia nationala care transpune directivele in state ca Marea Britanie a clarificat in general ce inseamna „pe criterii precum” - in situatii in care victima prezinta in mod real caracteristicile respective sau este perceputa ca detinand acele caracteristici sau este asociata cu persoane prezentand aceste caracteristici. De exemplu, daca cineva este exclus dintr-un restaurant pentru ca proprietarul a decis „Fara romi” aceasta situatie poate fi discriminare directa pe criteriul originii rasiale sau etnice, chiar daca persoana exclusa este in realitate sau nu este rom sau daca aparenta sa sugereaza ca ar fi rom sau daca este prieten cu romi. In consecinta, un reclamant care nu demonstreaza in instanta ca este rom, poate in acelasi timp sa sustina ca a fost discriminat pe temeiul presupusei sale origini etnice.

Aceasta abordare este in mod special importanta in cazurile privind orientarea sexuala, cand victimele nu trebuie sa demonstreze in fata instantei ca au o anumita orientare sexuala, ci numai sa demonstreze fapte din care sa reiasa ca au suferit un comportament mai putin favorabil sau ca au fost hartuiti pe motivul presupusei lor orientari sexuale sau pentru ca au fost asociati cu persoane de o anumita orientare sexuala.

Sunt mai multe mijloace procedurale in ajutorul victimei prin care sa se demonstreze fapta de discriminare. Aceste mijloace includ testarea, folosirea statisticilor, a inregistrarilor audio-video, a interogatoriului. Testarea este o modalitate folosita mai ales in Statele Unite pentru a dovedi discriminarea directa la angajare sau in relatiile de munca. In Belgia, testarea este un mijloc de proba prevazut de lege. ONG-uri din centrul si estul Europei folosesc de asemenea persoane care testeaza - de ex. persoane in cautarea unui loc de munca - ele sunt alese pentru a oferi un element de comparatie similar in toate caracteristicile, mai putin una (cel mai adesea rasa) pe baza careia se



intemeieaza discriminarea.

## Sectiunea 1.4 Neimplementarea legislatiei UE

Cand un stat membru al UE nu a asigurat transpunerea totala (si corecta) a unei directive in legislatia nationala (a se vedea natura directivelor mai sus) pana la data prevazuta pentru implementare, un individ poate sa invoce dispozitiile directivei in fata instantelor nationale. Acesta este cunoscut ca principiul „efectului direct” al directivei. Persoana in cauza trebuie sa demonstreze ca prevederea pe care isi intemeieaza cererea este un principiu precis si neconditionat, aplicabil de catre instantele nationale si capabil sa guverneze pozitia juridica a indivizilor. Cu toate acestea, este general acceptat ca principiul efectului direct se aplica numai plangerilor indreptate impotriva unei autoritati publice sau institutie publica.

In relatia dintre persoane particulare si entitati private, directivele au de asemenea asa numitul „efect indirect”. Asa cum am aratat mai sus, statele si instantele nationale au obligatia de a face tot posibilul pentru a obtine rezultatele subliniate de directive. Prin urmare, efectul indirect presupune ca instantele nationale sa interpreteze legislatia nationala existenta, pe cat posibil, in considerarea principiilor expuse in directiva ce trebuia implementata.

In ultima instanta Curtea Europeana de Justitie decide care dispozitii din directivele anti-discriminare au efect direct si care au efect indirect.

Daca un stat nu implementeaza o directiva in limita de timp prevazuta, statul este responsabil pentru prejudiciul cauzat unui individ din aceasta pricina. Sunt asa numitele „despagubirile Francovich” pentru ca acest principiu a fost pentru prima oara expus in cazul Francovich and Bonifaci v. Italy (Joined Cases C-6/90 and C-9/90) decis de Curtea Europeana de Justitie in 1991.

In cazul Francovich CEJ a listat 3 conditii necesare si suficiente pentru a stabili responsabilitatea conform acestui principiu:

- Dispozitia incalcata trebuie sa se refere la respectarea drepturilor individuale;



- Conținutul acestor drepturi trebuie să fie determinabil pe baza prevederilor directivei în discuție; și

- Trebuie să existe o legătură cauzală între încălcarea de către stat a obligației de a transpune directiva și prejudiciul suferit de persoana vătămată.

În plus, încălcarea legislației UE trebuie să fie suficient de gravă pentru individ pentru ca acesta să fie îndrituit la despăgubiri.





## **CAPITOLUL 2 ROLUL SI ACTIVITATEA STRUCTURILOR EXISTENTE LA NIVEL INTERNATIONAL, NATIONAL, REGIONAL SI LOCAL IN LUPTA IMPOTRIVA DISCRIMINARII SI PROMOVARII EGALITATII DE SANSE PENTRU TOTI;**

### **2.1. Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii**

Art. 16 din O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata cu modificarile ulterioare:

- > autoritatea de stat in domeniul discriminarii, autonoma, cu personalitate juridica;
- > autonoma;
- > cu personalitate juridica;
- > aflata sub control parlamentar si
  - > garant al respectarii si aplicarii principiului nediscriminarii, in conformitate cu legislatia interna in vigoare si cu documentele internationale la care Romania este parte

Art. 17 din O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata cu modificarile ulterioare:

- > in exercitarea atributiilor sale, Consiliul isi desfasoara activitatea in mod independent,
- > fara ca aceasta sa fie ingradita sau influentata de catre alte institutii ori autoritati publice.

Autonomia si independenta institutiei specializate au fost 2 criterii expres solicitate de Uniunea Europeana si se exprima prin:

- > autonomie in gestionarea bugetului anual al institutiei - presedintele institutiei este ordonator principal de credite;
- > exista un sistem transparent de numire a membrilor Colegiului director. Membri Colegiului director al CNCD sunt numiti de Parlamentul Romaniei pe un mandat de 5 ani in urma unei proceduri publice, care presupune publicarea candidaturilor, posibilitatea de contestatie a candidatilor, audierea publica a candidatilor si votul Parlamentului Romaniei;
- > exista un mandat determinat al membrilor Colegiului director si norme



expresie de revocare a acestora. Membrii Colegiului director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri: demisie, expirarea duratei mandatului, incapacitate de muncă, potrivit legii, dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală, dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3), la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora;

> Consiliul are obligația de a prezenta un raport anual în fața Parlamentului, o eventuală respingere a unui astfel de raport nu conduce la destituirea membrilor Colegiului Director;

> actele Consiliului sunt supuse în totalitate controlului instanțelor judecătorești prin posibilitatea atacării acestora pe calea contenciosului administrativ.

#### *Competențe generale ale Consiliului*

Art. 18. din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările ulterioare:

> Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate,

> precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării;

> Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării;

> în acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

Discriminarea poate interveni în cel puțin 2 etape:

> în procesul de legiferare și

> în procesul de aplicare a legilor.

Dacă Consiliul este sesizat cu o discriminare prin efectul unei dispoziții legale în temeiul competențelor de armonizare legislativă, instituția, dacă ajunge la concluzia că dispoziția legală în cauză are efecte discriminatorii poate emite o recomandare către entitatea care are drept de inițiativă legislativă pentru a modifica actul normativ discriminatoriu. Recomandarea nu comportă o



obligatie juridica pentru entitatea fata de care s-a formulat. Petentul poate invoca, in cadrul unui proces aflat pe rolul instantelor judecatoresti, pe calea exceptiei de neconstitutionalitate caracterul discriminatoriu al unor dispozitii legale in vigoare.

Raportat la competenta Consiliului de armonizare a dispozitiilor din cuprinsul actelor normative care contravin principiului nediscriminarii Decizia nr. 887/2008 a Curtii Constitutionale admite exceptia de neconstitutionalitatea a art. 20 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare in masura in care sunt interpretate in sensul ca acorda Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii competenta ca, in cadrul activitatii sale jurisdictionale, sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative. In interpretarea noastra, Consiliul poate sa sesizeze Avocatul poporului atunci cand considera ca o prevedere legala incalca principiul egalitatii de sanse, acesta din urma avand competenta legala de a se adresa Curtii Constitutionale, potrivit art. 146 din Constitutia Romaniei.

In toate cazurile de discriminare prin acte normative in vigoare Consiliul poate emite un punct de vedere, o expertiza, care nu comporta efecte juridice.

Au existat si alte incercari de limitare a competentei Consiliului. Astfel, prin OUG. nr. 75/2008 cazurile de discriminare care priveau drepturile salariale ale functionarilor publici si a bugetarilor erau exceptate de la competenta Consiliului. La adoptarea OUG: nr. 75/2008 de catre Parlamentul Romaniei, limitarea de competenta a CNCD de a solutiona petitii care au ca obiect drepturi salariale ale functionarilor publici si a bugetarilor a fost abrogata.

#### *Atributii specifice ale Consiliului*

Art. 18 din O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata cu modificarile ulterioare:

In vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul isi exercita atributiile in urmatoarele domenii:

- > prevenirea faptelor de discriminare;

- > medierea faptelor de discriminare;
- > investigarea, constatarea si sanctionarea faptelor de discriminare;
- > monitorizarea cazurilor de discriminare;
- > acordarea de asistenta de specialitate victimelor discriminarii.

Consideram ca medierea faptelor de discriminare nu poate fi indeplinita de Consiliu, datorita faptului ca nu indeplineste conditiile de mediator, avand simultan si competente de investigare, constatare si sanctionare. Medierea faptelor de discriminare de catre Consiliu are loc in majoritatea cazurilor in momentul investigatiei sau a constatarii faptei de discriminare, atunci cand partea care a savarsit discriminarea admite ca a incalcat legea in domeniu. In aceste cazuri se elimina fapta de discriminare si procedeaza in majoritatea cazurilor la restabilirea situatiei anterioare.

Medierea faptelor de discriminare se poate realiza de Avocatul Poporului, de Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre femei si barbati, de Agentia Nationala pentru Romi, de institutia prefectului si de reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale.

Acordarea de asistenta de specialitate a victimelor discriminarii este o alta competenta care poate fi indeplinita doar in parte de Consiliu.

Consiliul trebuie sa fie echidistant fata de partile care se afla pe pozitii cu interese contrare intr-o petitie. Doar pastrand aceasta echidistanta Consiliul asigura dreptul la aparare a partilor. Astfel, asistenta de specialitate a victimelor discriminarii se exprima doar prin prezentarea instrumentelor juridice pe care le are la dispozitie persoana discriminata.

Consiliul nu acorda asistenta de specialitate victimelor discriminarii in fata instantelor de judecata.

## **2.2. Agentia Nationala pentru egalitate de sanse intre femei si barbati**

Problematika egalitatii de sanse intre femei si barbati a fost abordata in societatea romaneasca odata cu inceperea demersurilor Romaniei de aderare la Uniunea Europeana si a transpunerii acquis-ului comunitar in legislatia



nationala, desi inca din 1857 in Tratatul de la Roma se prevedea necesitatea promovarii in Comunitatea Europeana a egalitatii intre femei si barbati.

Pentru armonizarea legislatiei nationale cu cea europeana, a fost adoptata O.G. 84/2004 pentru modificarea Legii nr. 202/2002 privind Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, prin care s-a transpus integral Directiva 2002/73/EC de amendare a Directivei 76/207/EEC, directive din domeniul egalitatii de gen. Textul consolidat al Legii nr. 202/2002 cu modificarile si completarile ulterioare a fost republicat in M. Of. nr. 135/2005. De asemenea, incepand din octombrie 2003, Romania a beneficiat de sprijinul Uniunii Europene printr-un Proiect de infratire institutionala Romania-Spania (PHARE/RO02/IB/SO-01) intitulat „Infiintarea Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse intre femei si barbati” in cadrul caruia au fost realizate analiza legislatiei comunitare si romanesti in acest domeniu, pregatirea proiectelor de acte normative privind constituirea ANES si pregatirea personalului prin cursuri de formare de formatori.

ANES functioneaza ca un organ de specialitate al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei. ANES este o institutie care promoveaza egalitatea de sanse intre femei si barbati si asigura integrarea de gen in toate politicile si programele nationale.

ANES indeplineste urmatoarele functii:

- > de strategie;
- > de armonizare;
- > de reprezentare;
- > de autoritatea de stat, prin care se asigura intergrarea activa si vizibila a perspecivei de geni in toate politicile si programele nationale, controlul aplicarii si respectarii reglementarilor in domeniu.

In exercitarea functiilor sale, ANES indeplineste, in principal, urmatoarele atributii:

- > coordoneaza aplicarea strategiilor si politicilor Guvernului in domeniul egalitatii intre femei si barbati;



- > propune MMSF proiecte de acte normative, planuri nationale de actiune pentru egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si asigura aplicarea acestora;

- > elaboreaza rapoarte, studii, analize si prognoze privind aplicarea principiului egalitatii de sanse in toate domeniile de activitate;

- > coordoneaza si implementeaza programele Comisiei Europene privind egalitatea de sanse in toate domeniile de activitate;

- > primeste reclamatii si plangeri privind incalcarea actelor normative referitoare la principiul egalitatii de sanse, pe care le avizeaza si le transmite Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii; si

- > de tratament intre femei si barbati si al discriminarii dupa criteriul de sex.

ANES coordoneaza activitatea Comisiei Nationale in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati - CONES care este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizatiilor sindicale, asociatiilor patronale si organizatiilor neguvernamentale. De asemenea ANES are reprezentare si la nivel teritorial prin Comisiile Judetene in domeniul egalitatii de sanse - COJES.

Conform art.32 din Legea nr.202/2002 ANES coordoneaza activitatea Comisiei Nationale in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati - CONES care este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizatiilor sindicale, asociatiilor patronale si organizatiilor neguvernamentale, conform Deciziei nr 318/21.04.2005. ANES avea si reprezentare teritoriala prin Comisiile judetene in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati. Structurile teritoriale ale ANES au fost inasa desfiintate, pe motive legate de criza economica, prin H.G. 1.381/18.11.2008.



### 2.3. Avocatul Poporului

Institutia Avocatul Poporului:

- > are drept scop apararea drepturilor si libertatilor cetatenilor in raporturile acestora cu autoritatile publice;
- > este autoritate publica autonoma si independenta fata de orice alta autoritate publica, in conditiile legii;
- > in exercitarea atributiilor sale nu se substituie autoritatilor publice;
- > nu poate fi supus niciunui mandat imperativ sau reprezentativ. Nimeni nu il poate obliga pe Avocatul Poporului sa se supuna instructiunilor sau dispozitiilor sale. Activitatea Avocatului Poporului, a adjunctilor sai si a salariatilor care lucreaza sub autoritatea acestora are caracter public.

La cererea persoanelor lezate in drepturile si libertatile lor sau datorita unor motive intemeiate, Avocatul Poporului poate decide asupra caracterului confidential al activitatii sale. Autoritatile publice sunt obligate sa comunice sau, dupa caz, sa puna la dispozitia Avocatului Poporului, in conditiile legii, informatiile, documentele sau actele pe care le detin in legatura cu cererile care au fost adresate Avocatului Poporului, acordandu-i sprijin pentru exercitarea atributiilor sale.

Avocatul Poporului este numit pe o durata de 5 ani, pentru apararea drepturilor si a libertatilor persoanelor fizice. Adjunctii Avocatului Poporului sunt specializati pe domenii de activitate. Avocatul Poporului isi exercita atributiile din oficiu sau la cererea persoanelor lezate in drepturile si in libertatile lor, in limitele stabilite de lege. Autoritatile publice sunt obligate sa asigure Avocatului Poporului sprijinul necesar in exercitarea atributiilor sale.

Avocatul Poporului prezinta celor doua Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora. Rapoartele pot contine recomandari privind legislatia sau masuri de alta natura, pentru ocrotirea drepturilor si a libertatilor cetatenilor.

Avocatul Poporului are urmatoarele atributii:

- > primeste si repartizeaza cererile facute de persoanele lezate prin incalcarea drepturilor sau libertatilor cetatenesti de catre autoritatile



administratiei publice si decide asupra acestor cereri;

> urmareste rezolvarea legala a cererilor primite si cere autoritatilor sau functionarilor administratiei publice in cauza incetarea incalcarii drepturilor si libertatilor cetatenesti, repunerea in drepturi a petitionerului si repararea pagubelor;

> formuleaza puncte de vedere, la cererea Curtii Constitutionale;

> poate sesiza Curtea Constitutionala cu privire la neconstitutionalitatea legilor, inainte de promulgarea acestora;

> poate sesiza direct Curtea Constitutionala cu exceptia de neconstitutionalitate a legilor si ordonantelor;

> in cazul sesizarii privind exceptia de neconstitutionalitate a legilor si ordonantelor care se refera la drepturile si libertatile cetatenilor, Curtea Constitutionala va solicita si punctul de vedere al institutiei Avocatul Poporului.

> Avocatul Poporului poate fi consultat de initiatorii proiectelor de legi si ordonante, care, prin continutul reglementarilor, privesc drepturile si libertatile cetatenilor, prevazute de Constitutia Romaniei, de pactele si celelalte tratate internationale privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care Romania este parte;

> Avocatul Poporului poate media conflictele intre cetateni si persoane juridice.

Avocatul Poporului a organizat 15 birouri teritoriale pe structura organizatorica a Curtilor de apel. In exercitarea atributiilor sale, Avocatul Poporului emite recomandari care nu pot fi supuse controlului parlamentar si nici controlului judecatoresc. Cu toate acestea insa legea nu prevede sanctiuni in cazul in care aceste recomandari nu sunt respectate.

#### **2.4. Consiliul National al Audiovizualului**

Consiliul National al Audiovizualului, denumit in continuare Consiliul, este autoritate publica autonoma sub control parlamentar si garantul interesului public in domeniul comunicarii audiovizuale.

Consiliul are competente de a aplica sanctiuni contravenionale



operatorilor din domeniul audiovizual pentru emisiuni care contin mesaje discriminatorii. De asemenea Consiliul poate promova campanii publice pentru respectarea principiului egalitatii de sanse si al nediscriminarii.

Numarul sanctiunilor pe cazuri de discriminare aplicate de Consiliu in domeniul audiovizual se explica si prin numarul redus de sesizari depuse la institutia specializata, dar si prin numarul redus de autosesizari cand vine vorba de domeniul nediscriminarii.

## 2.5. Inspectia Muncii

Obiectivele principale ale activitatii Inspectiei Muncii sunt:

- > controlul aplicarii prevederilor legale referitoare la relatiile de munca, la securitatea si sanatatea in munca, la protectia salariatilor care lucreaza in conditii deosebite si a prevederilor legale referitoare la asigurarile sociale;
- > informarea autoritatilor competente despre deficientele legate de aplicarea corecta a dispozitiilor legale in vigoare;
- > furnizarea de informatii celor interesati despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislatiei muncii
- > asistarea tehnica a angajatorilor si angajatilor, pentru prevenirea riscurilor profesionale si a conflictelor sociale;
- > initierea de propuneri adresate Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale pentru imbunatatirea legislatiei existente si elaborarea de noi acte legislative in domeniu.

Inspectia Muncii are atributii de control in ceea ce priveste respectarea dispozitiilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, in domeniul sau de competenta.

Avand o reprezentare teritoriala la nivelul fiecarui judet (Inspectoratele Teritoriale de Munca) apreciem ca Inspectia Muncii este cea mai importanta institutie de implementare, monitorizare si control a principiului egalitatii de sanse si al nediscriminarii in domeniul relatiilor de munca. Acest principiu este parte integranta a legislatiei muncii.

Angajatorii au o obligatie de raportare catre Inspectia muncii. In cadrul



acestui proces de raportare, pentru obtinerea unor baze de date cu privire la egalitatea de sanse si de gen pe piata muncii, Inspectia muncii are posibilitatea sa solicite astfel de date angajatorilor.

Inspectoratul Muncii este de asemenea institutia care poate controla si obliga angajatorii sa implementeze principiul egalitatii de sanse in cultura institutionala a acestora.

Din pacate insa, Inspectia muncii nu controleaza respectarea principiului egalitatii de sanse decat pe criteriile gen si dizabilitate, indeplinindu-si doar partial atributiile de control. De asemenea, in domeniile pe care le controleaza se rezuma la a constata probleme in termeni generali, si nu are initiative de remediere a problemelor sesizate, conform legii. Mai mult, printre directivele europene pe care le mentioneaza in raportul sau anual ca fiind relevante in activitatea de control, inspectia muncii nu mentioneaza directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general in favoarea tratamentului egal privind ocuparea fortei de munca si conditiile de munca, transpusa in legislatia romaneasca prin OG 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, dand astfel masura felului in care inspectorii de munca isi indeplinesc atributiile in acest domeniu.

## **2.6. Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca**

Pentru realizarea serviciilor de ocupare si formare profesionala Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca va respecta:

- > accesul nediscriminatoriu la serviciile prestate in domeniul ocuparii si formarii profesionale;
- > neutralitatea in posibilele interese divergente dintre angajatori si forta de munca;
- > orientarea activitatii catre nevoile clientilor prin intocmirea planurilor individuale de actiune si promovarea unor servicii rapide si de calitate;
- > respectarea caracterului concurential al activitatilor de pe piata muncii;
- > confidentialitatea datelor personale ale clientilor;
- > transparenta in activitatea desfasurata si in privinta rezultatelor obtinute;

- > descentralizarea serviciilor si a procesului de luare a deciziilor;
- > adaptabilitatea serviciilor la modificarile din mediul social si economic.

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca are reprezentare teritoriala, la nivelul fiecarui judet si constituie una dintre institutiile care pot sa ofere date relevante cu privire la categoriile de persoane neincadrate in munca. In prezent insa, statisticile ANOFM arata doar rata somajului, incluzand somajul feminin, deci relevant doar pentru criteriul de gen.

Cu toate ca Agentia este obligata sa respecte accesul nediscriminatoriu pe piata muncii, este important de subliniat ce intelege legea 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, pe care o aplica in acest sens ANOFM. Conform Art 4, aliniatul 1:

> In aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminari pe criterii politice, de rasa, nationalitate, origine etnica, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex si varsta.

Lista de criterii nu corespunde celei din OG 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare. Lipsesc, printre altele, criteriul dizabilitatii, desi aceeasi lege acorda facilitati celor care angajeaza persoane cu handicap, dar si criteriul orientarii sexuale, in conditiile in care Romania inregistreaza cel mai mare grad de respingere a persoanelor de o alta orientare sexuala din Uniunea Europeana, iar discriminarea pe piata muncii transforma comunitatea LGBT intr-una invizibila.

## **2.7. Autoritatea Nationala pentru Persoanele cu Handicap (APNH), Directiile Generale de Asistenta Sociala si Protectia Copilului si Serviciul Public de Asistenta Sociala**

Autoritatea Nationala pentru Persoanele cu Handicap (ANPH) este organ de specialitate al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale. Autoritatea coordoneaza la nivel central activitatile de protectie si promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaboreaza politicile, strategiile si standardele in domeniul promovarii drepturilor persoanelor cu handicap, asigura urmarirea



aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu handicap.

Pentru realizarea obiectivelor în domeniul protecției persoanelor cu handicap, Autoritatea îndeplinește următoarele funcții:

- > strategie - prin care asigură fundamentarea, elaborarea, supunerea spre aprobare Guvernului, precum și aplicarea strategiei naționale în domeniu și a programelor de reformă în domeniul protecției speciale a persoanelor cu handicap, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte;

- > reglementare - prin care asigură elaborarea cadrului normativ necesar în vederea realizării obiectivelor Strategiei naționale privind protecția specială și integrarea socială a persoanelor cu handicap și armonizării legislației interne cu principiile și normele tratatelor internaționale la care România este parte;

- > administrare - prin care asigură gestionarea bunurilor din domeniul public și privat al statului, pe care le are în administrare sau în folosință, după caz;

- > de autoritate de stat - prin care exercită controlul asupra modului în care sunt respectate și promovate de către instituțiile publice și celelalte persoane juridice, drepturile persoanelor cu handicap în conformitate cu legislația în vigoare;

- > reprezentare - prin care asigură, în domeniul său de activitate, reprezentarea pe plan intern și extern a statului român.

La nivel local, principalele atribuții în domeniu revin Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului - DGASPC, înființate în subordinea consiliilor județene respectiv a consiliilor locale ale municipiului București prin comasarea serviciului public de asistență socială și a serviciului public specializat pentru protecția copilului la nivelul județului, cu rolul de a asigura, printre altele, aplicarea la nivel județean respectiv la nivelul sectoarelor Municipiului București, politicile și strategiile de asistență socială în domeniul persoanelor cu handicap.

În subordinea consiliilor județene se înființează prin hotărâre a acestora, comisiile de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți ce se ocupă cu





incadrarea persoanelor in grad de handicap.

La consiliul local se afla serviciul public de asistenta sociala ce realizeaza masurile de asistenta sociala in domeniul protectiei copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor varstnice, persoanelor cu handicap, precum si a oricaror persoane aflate in nevoie.

## **2.8. Autoritatea Nationala pentru Protectia Drepturilor Copilului (ANPDC) si Directiile Generale de Asistenta Sociala si Protectia Copilului**

Misiunea Autoritatii Nationale pentru Protectia Drepturilor Copilului (ANPDC) este de a monitoriza respectarea drepturilor tuturor copiilor si de a lua toate masurile pentru a contribui la crearea unei societati demne pentru copii, implicand in acest proces autoritatile administratiei publice locale si centrale, societatea civila, parintii si copiii.

La nivel local, in subordinea consiliului judetean si, respectiv, a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului Bucuresti functioneaza comisia pentru protectia copilului, ca organ de specialitate al acestora, fara personalitate juridica.

## **2.9. Departamentul pentru relatii interetnice**

Departamentul pentru relatii interetnice (in continuare DRI) este o structura guvernamentala care are misiunea de a promova diversitatea etnica din Romania prin consolidarea si largirea cadrului de protectie oferit societatii multiculturale. In acest scop, initieaza si dezvolta programe menite sa imbunatateasca sistemul de protectie a minoritatilor nationale, elaboreaza strategii pentru combaterea rasismului si xenofobiei si sprijina organizatiile active in acest domeniu.



## **2.10. Agentia Nationala pentru Romi - ANR si Strategia Guvernului Romaniei de imbunatatire a situatiei romilor**

Agentia Nationala pentru Romi este structura guvernamentala de reprezentare a romilor in plan national. Intitutie functioneaza ca organ de specialitate al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Guvernului si este coordonata de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului.

## **2.11. Inspectia Sociala**

Inspectia sociala are un rol important in combaterea discriminarii, deoarece, in exercitarea functiei de control, printre altele are si urmatoarele atributii:

- > controleaza respectarea prevederilor legale privind accesul egal si nediscriminatoriu al cetatenilor la drepturile sociale

- > sesizeaza organele competente in cazul constatarii incalcarii altor dispozitii legale decat cele aplicabile in domeniul sau de activitate, daca exista indicii temeinice ca aceste fapte intrunesc elemente constitutive ale unor infractiuni

- > monitorizeaza modul in care entitatile supuse inspectiei respecta dispozitiile legale cu privire la realizarea adaptarilor in vederea accesului neingradit al persoanei cu handicap si face propuneri de remediere/sanctionare

De la 1 ianuarie 2007, Inspectia Sociala a preluat atributiile si responsabilitatile referitoare la inspectie, precum si personalul aferent de la Autoritatea Nationala pentru Persoane cu Handicap si de la Autoritatea Nationala pentru Protectia Drepturilor Copilului.

Prin toate aceste functii, Inspectia Sociala se afla in pozitia de a preveni si combate discriminarea, si de a promova egalitatea de sanse si de gen avand posibilitatea unei abordari integrate -mainstreaming - a egalitatii in intreg sistemul sistemul de asistenta sociala pornind de la oameni la mecanisme si proceduri de interactiune si interventie, in vederea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.



## **2.12. Strategia nationala de implementare a masurilor de prevenire si combatere a discriminarii (2007-2013)**

Strategia, elaborata de Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii in 2007 pentru perioada 2007-2013 si are ca scop, cf. Art. 3, alin. (1) stabilirea unor linii directoare de actiune in domeniul prevenirii si combaterii discriminarii si dezvoltarea unei societati incluzive si interculturale si este bazata pe politici care promoveaza interactiunea, egalitatea de sanse, intelegerea reciproca si respectul.

Pentru indeplinirea scopului, CNCD isi propune, cf. Art. 3, alin 2 din Strategie:

- > Sa construiasca si sa consolideze un sistem national eficient pentru prevenirea discriminarii, prin stabilirea unor standarde in materia nediscriminarii prin legislatia si jurisprudenta CNCD, respectiv prin dezvoltarea capacitatii institutionale a CNCD;

- > Sa adapteze si sa imbunatateasca procedurile de solutionare a petitiilor privind acte sau fapte de discriminare, prin: imbunatatirea managementului petitiilor individuale si a solutionarii, reactia prompta impotriva actelor de discriminare, usurarea procedurilor in vederea asigurarii accesului si a garantarii unui remediu efectiv pentru drepturile incalcate, asigurarea unei relationari interdependente intre activitatile de prevenire si cele de combatere a discriminarii;

- > Sa consolideze cooperarea cu societatea civila, institutiile administratiei publice centrale, locale si mass-media, prin: atingerea unui impact mai mare asupra grupurilor, comunitatilor si a sectoarelor/domeniilor de aplicare a legislatiei antidiscriminare, constientizarea de catre functionarii publici a efectelor discriminarii si asigurarea unei mai bune cunoasteri a drepturilor, precum si a unei abordari multisectoriale;

- > Sa creasca gradul de cunoastere al publicului cu privire la fenomenul discriminarii, prin: mediatizarea cazurilor de discriminare solutionate de CNCD, crearea unui impact mai mare si eficientizarea folosirii resurselor proprii,



precum și constientizarea de către public a problemelor discriminării, institutia specializată în domeniu și obținerea remediei dreptului încălcat prin discriminare.

- > Protecție efectivă și remediu împotriva discriminării

- > Asigurarea incluziunii și a egalității de șanse în domeniul economic și în materie de angajare și profesie

- > Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg

- > Intensificarea recunoașterii și constientizării diversității având ca țintă media, cultura și sportul

- > Concentrarea eforturilor către aplicarea unei politici de toleranță zero față de orice formă de discriminare în societatea românească

Fiecare obiectiv este detaliat în priorități prezentate într-un context specific ce explică importanța priorității pentru egalitatea de șanse, și fiecare prioritate este urmată de enumerarea unor măsuri concrete.

### **2.13. Alte institutii cu activitate importanta in domeniul egalitatii de sanse si de gen**

**Parlamentul Romaniei** în calitate de organ reprezentativ suprem al poporului român și unica autoritate legiuitoare a țării desfășoară o activitate importantă în domeniul implementării egalității de șanse și de gen.

În calitate de autoritate legiuitoare, Parlamentul are posibilitatea să-și exercite rolul preventiv prin adoptarea unor legi fără prevederi discriminatorii. De asemenea, Parlamentul poate proceda la îmbunătățirea legislației în vigoare în domeniul egalității de șanse și de gen.

Parlamentul are și un rol de control al puterii executive și al autorităților publice din subordine în privința adoptării și implementării de politici publice în domeniul egalității de șanse și de gen.

**Puterea judecatorească** are un rol esențial în interpretarea principiului egalității de șanse și de gen în cazurile supuse judecării și prin activitatea pe care o desfășoară produce jurisprudența de specialitate. Astfel, și din aceasta



perspectiva este importanta specializarea magistratilor si a avocatilor in acest domeniu.

**Guvernul Romaniei** in calitatea de putere executiva raspunde de elaborarea si implementarea strategiilor privind egalitatea de sanse si de gen, respectiv raspunde de controlul respectarii principiului egalitatii de sanse si al nediscriminarii.

**Ministerul Educatiei, Cercetarii si Inovarii** ca autoritate centrala, respectiv prin Inspectoratele Scolare Judetene la nivel local, au atributii in implementarea in sistemul de invatamant al principiului egalitatii de sanse si de gen. Principiul egalitatii de sanse si de gen trebuie implementat atat in cazul beneficiarilor din sistemul de educatie, cat si in cultura institutionala a sistemului de invatamant.

**Autoritatile locale** (consilii locale si judetene), prin institutii subordonate, au responsabilitati in implementarea principiului egalitatii de sanse la nivelul comunitatilor locale.



### CAPITOLUL 3 IDENTIFICAREA BENEFICIILOR UNEI SOCIETATI A EGALITATII DE SANSE SI TRATAMENT.

Suntem diferiti. Diversitatea noastra se refera la o serie de caracteristici individuale care ii fac pe oameni diferiti unul fata de celalalt. Este usor sa vorbim de respectarea diferentelor oamenilor, inasa este greu de aplicat in practica. Aceasta ar presupune sa relationezi si sa muncesti cu persoane care au perspective si viziuni diferite, aduc calitati diverse la locul de munca, au aspiratii, obiceiuri si traditii diferite.

Este necesar sa constientizam prejudecatile pe care le avem si sa intrebam inainte sa actionam. Diferentele pun deseori semne de intrebare asupra parerilor, asupra perceptiilor si atitudinilor. A reusi sa obtii rezultate din valorificarea acestor diferente nu inseamna sa-ti impui propriile pareri si sa incerci sa schimbi valorile altor persoane pentru a le potrivi cu ale tale.

Exista o diversitate a oamenilor data de diferente vizibile si invizibile care includ varsta, sexul, rasa, nationalitatea, religia, starea civila, experienta, stilul de lucru, aptitudini si abilitati, personalitatea. Constitutie o adevarata provocare sa cunosti si sa accepti toate aceste diferente si in acelasi timp sa respecti perspectivele si contributiile individuale. Posibilitatea de a realiza discriminari si a aplica stereotipuri duce la eliminarea unor efecte pozitive care ar proveni din diversitate.

A **discrimina** inseamna a trata preferential un anumit grup, de cele mai multe ori intr-o maniera nepotrivita in functie de o anumita particularitate. **Stereotipia** apare atunci cand se extind caracteristici ale unui grup asupra unei persoane, pornind doar de la apartenenta acelei persoane la grup. Spre exemplu o persoana in varsta poate fi considerata ca fiind putin creativa pentru ca in general persoanele in varsta nu sunt creative. Astfel trebuie sa dispunem de inteligenta emotionala pentru a reusi sa facem fata diversitatii.

Identitatea culturala a Europei a fost modelata de confruntarea permanenta cu „noul, diferitul si strainul”, iar adaptabilitatea constituie principala calitate a Europei.

Fiecare societate ar trebui sa se bazeze pe „respectarea drepturiloromului,





inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților” și să se caracterizeze prin „pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați”. De exemplu scopul Uniunii Europene este de a promova „pacea, valorile sale și bunăstarea popoarelor sale”, „coeziunea economică, socială și teritorială, precum și solidaritatea între statele membre”, iar prin aceste declarații, ea devine și *o comunitate de valori, și o comunitate de scop, de destin.*

Valorile și beneficiile egalității de șanse sunt promovate de către cadrul instituțional, ce are ca scop promovarea obiectivelor și intereselor Uniunii, a intereselor cetățenilor și ale statelor membre, precum și asigurarea coerenței, eficacității și continuității politicilor și acțiunilor Uniunii.

Există diversitate între statele membre, în interiorul acestora și între cetățeni. Ea a existat și între primele șase state fondatoare, dar s-a accentuat cu fiecare nouă rundă de extindere și, în prezent, se caracterizează prin diferențe geografice, demografice, social - economice, politice și culturale. Spre deosebire de statul național, Uniunii îi este greu să se raporteze la elemente precum limba, istoria, etnia sau religia, în procesul de crearea a unei comunități, deoarece acestea prezintă o mare diversitate în cadrul Uniunii. De exemplu, în Uniunea Europeană sunt recunoscute 23 de limbi oficiale și în jur de 150 de limbi minoritare și regionale, iar religia a fost atât un factor de unificare, cât și de divizare a Europei, fluctuând în decursul istoriei între cele două roluri. În plus, există diferențe la nivel național în ceea ce privește identificarea cu valorile creștine sau cele seculare: menționarea religiei în constituție și prevederile legale referitoare la educație, simbolurile și minoritățile religioase. În mare măsură, aceste variații naționale se bazează pe doi factori: legătura dintre religie și identitatea națională și cea dintre biserică și stat.

Diferențele dintre statele membre încep cu cele culturale, geografice, demografice, social-economice, de structură și sistem politic și electoral, pentru a le influența, în final, pe cele politice.

Trecând de la nivelul național la cel regional, vedem că și acesta este caracterizat de o mare diversitate economică, socială, culturală și politică.



Regiunile diferă cu privire la mărime, populație, nivel de dezvoltare, istorie, identitate sau acțiune politică. În consecință, abordarea lor cu privire la cerințe și mijloacele folosite pentru atingerea obiectivelor sunt diverse, iar la nivelul Uniunii Europene putem găsi atât exemple pozitive, cât și negative, legate de acomodarea diversității și a acordării de șanse egale.

Un alt element ce trebuie menționat, și nu este unul mai puțin important, este diversitatea de opinii dintre cetățenii Uniunii. Cu ajutorul sondajelor de opinie întreprinse de Comisia Europeană, aflăm informații importante referitoare la cunoștințele cetățenilor despre Uniune și atitudinea lor față de diferite subiecte: instituții, politici și politici prioritare, preocupări și așteptări, valori, cetățenie, satisfacția cu privire la viața în UE, rezultatele integrării etc. Cu toate că rezultatele variază, reflectând diversitatea culturilor și a opiniilor în UE, sondajele ne arată că cetățenii Uniunii împărtășesc aceleași preocupări și griji pentru viitor.

Trebuie spus că recunoscând diversitatea națională, regională și locală din punct de vedere economic, social și cultural, precum și diferențele de opinii ale cetățenilor, egalitatea de șanse este considerată o forță a democrației, un stimul pentru creativitate și inovație.

În final trebuie să menționăm că beneficiile unei societăți a egalității de șanse și tratament înglobează toți cetățenii și nu se reduc doar la avantajele economice, sociale și culturale.



## CAPITOLUL 4 PROMOVAREA EFICIENȚA A SANSELOR EGALE PENTRU TOTI

Bazandu-se pe implementarea cu succes a Strategiei Cadru pe 2005 cu privire la nediscriminare si a Anului European al Sanselor Egale pentru Toti 2007, Comisia Europeana a adoptat pe 2 iulie 2008, in cadrul agendei sociale reinnoite, un pachet privitor la nediscriminare, care contine:

1. O propunere pentru o directiva noua asupra egalitatii de tratament care sa interzica discriminarea pe criteriile de varsta, handicap, orientare sexuala si religie sau convingeri in afara locului de munca

2. Un comunicat care prezinta un demers global vizand intensificarea actiunilor contra discriminarii si promovarea egalitatii sanselor. Acest comunicat descrie implementarea legislatiei curente si propunerea mentionata mai sus pentru o directiva noua. Aceasta propunere istorica deschide calea pentru realizarea cadrului legal de actiune la nivel european vizand combaterea tuturor formelor de discriminare, cum este prevazut in Articolul 13 al Tratatului privind Comunitatea Europeana (TEC). Acesta declara, de asemenea, ca o protectie legislativa imbunatatita contra discriminarii trebuie sustinuta de o strategie activa de promovare a nediscriminarii si egalitatii de sanse, in principal prin:

- o utilizare mai eficienta a instrumentelor disponibile, precum integrarea nediscriminarii in politicile Comisiei, discriminarea pozitiva, actiuni vizand masurarea discriminarii si evaluarea progresului, sensibilizarea si formarea, activitati care promoveaza diversitatea la locul de munca

- un nou impuls dat dialogului asupra politicii de nediscriminare, vizand atat administratiile nationale (in principal datorita unui grup de experti guvernamentali), cat si societatea

civila

- si, in final, punerea accentului pe promovarea integrarii sociale a rromilor, date fiind problemele de discriminare cu care acestia se confrunta.

3. O deciziei a Comisiei care creeaza un grup de experti guvernamentali pe probleme de nediscriminare pentru a examina impactul masurilor privind nediscriminarea de la nivel national si european, a valida bunele practici printr-un proces de formare in grupuri cu acelasi statut si a elabora criteriile de evaluare a eficacitatii politicilor de nediscriminare.

4. Un document de lucru al serviciilor Comisiei asupra instrumentelor si politicilor comunitare pentru integrarea rromilor.

In cele doua comunicari ale sale, Comisia Europeana a propus organizarea unei reuniuni anuale la nivel inalt pe tema egalitatii pentru ministri, presedintii corpurilor de egalitate nationale, presedintii ONG-urilor la nivel UE, partenerii sociali ai UE si reprezentantii organizatiilor internationale. (Berlin in 2007, Paris in 2008 si Stockholm in 2009). Scopul unei astfel de reuniuni este impartasirea cunostintelor si experientelor in sensul dezvoltarii de modalitati mai puternice si mai eficiente de combatere a tuturor formelor de discriminare si promovarea drepturilor si oportunitatilor egale pentru toti cetatenii UE. La fiecare reuniune anuala pe tema egalitatii se acorda un mandat pentru munca sustinuta pe o anumita tema pentru anul care urmeaza.

## **Agenda sociala reinnoita**

### *Despre ce este vorba?*

Progresul tehnologic, globalizarea si imbatranirea populatiei transforma societatile europene. Politicile UE trebuie sa pastreze ritmul cu aceste tendinte si sa sprijine cetatenii sa se adapteze circumstantelor in schimbare. Agenda



sociale reinnoita isi propune sa creeze mai multe oportunitati pentru cetatenii UE, sa imbunatateasca accesul la servicii de calitate si sa manifeste solidaritate cu aceia care sunt afectati negativ de schimbari.

*Care va fi contributia agendei sociale reinnoite?*

UE dispune de competente si de responsabilitati limitate, dar poate realiza o schimbare veritabila in viata cetatenilor, actionand in parteneriat cu statele membre si cu partile interesate. In decursul ultimilor 50 de ani, UE a promovat cu succes cresterea economica si locurile de munca, egalitatea de gen si conditiile de munca imbunatatite. Aceasta a contribuit la combaterea discriminarii, saraciei si a inegalitatilor dintre regiuni.

Valorificand aceste realizari, agenda sociala reinnoita reuneste o serie de politici ale UE in vederea sprijinirii actiunilor in sapte domenii prioritare:

- Copiii si tineretul – Europa viitorului
- Investitii in oameni: locuri de munca mai numeroase si mai bune, competente noi
- Mobilitate
- Vieti mai lungi si mai sanatoase
- Combaterea saraciei si a excluziunii sociale
- Combaterea discriminarii si promovarea egalitatii de gen
- Oportunitati, acces si solidaritate pe scena mondiala

*Cum se va proceda?*

Comisia propune utilizarea unei combinatii de instrumente politice diverse pentru a indeplini obiectivele prezentate in agenda sociala reinnoita:

- **legislatia comunitara** (de exemplu, propuneri privind combaterea discriminarii in afara pietei muncii, drepturile pacientilor in cadrul asistentei medicale transfrontaliere, imbunatatirea functionarii comitetelor europene de intreprindere)
- **dialogul social** (incurajarea reprezentantilor lucratorilor si a angajatorilor sa profite din plin de posibilitatile oferite de dialogul social european)



- **cooperarea între statele membre** (în special, cooperarea consolidată în domeniul protecției sociale și al incluziunii sociale)
- **finanțarea comunitară** (mobilizarea Fondurilor structurale ale UE, a Fondului european de ajustare la globalizare și a programului PROGRESS pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială)
- **parteneriat, dialog și comunicare** (implicarea și consultarea organizațiilor neguvernamentale, a autorităților regionale și locale și a altor părți interesate)
- **garantarea faptului că toate politicile UE promovează oportunitățile, accesul și solidaritatea** (analizarea noilor inițiative în funcție de impactul social și cel în materie de ocupare a forței de muncă)





## CAPITOLUL 5 CULTURA EGALITATII SI DIVERSITATII

Fiecare societate are o cultura a egalitatii si diversitatii conturata atat pe fondul traditiilor existente in societatea respectiva cat si pe mai baza noilor reglementari internationale sau nationale. In cele ce urmeaza vom lua exemplul companiilor in ceea ce priveste cultura egalitatii si diversitatii, ele functionand de cele mai multe ori ca niste micro-societati care determina si comportamentul individului in societate in general.

In timp ce scopurile si beneficiile proiectate ale politicilor de diversitate si abordarile variaza considerabil, companiile au tendinta de a inregistra imbunatatiri intr-un numar de arii cheie, ce includ: determinarea schimbarii culturale; imbunatatirea diversitatii fortei de munca si a amestecului cultural; mai multe oportunitati pe piata, recunoastere externa si imagine. Acestea se reflecta in ariile functionale spre care sunt orientate initiativele lor de diversitate.

In concordanta cu importanta pe care companiile o plaseaza din ce in ce mai mult pe valorile si filozofia corporative impartasite, eforturile multor companii se concentreaza pe o schimbare culturala durabila. Promovand medii organizationale ce respecta diversitatea si practica antidiscriminarea, companiile sunt foarte constiente de nevoia de a avea sprijinul activ al angajatilor pentru initiativele lor in domeniul egalitatii.

Consultarea EBTP (Panelul de Testare al Companiilor Europene) a subliniat atitudinile si comportamentele discriminatorii la locul de munca ca si obstacolul de baza in promovarea abordarilor si practicilor pentru diversitate. Prin urmare, pentru multe companii, strategiile de crestere a constientizarii si intelegerii in legatura cu problemele si politicile legate de diversitate sunt o parte fundamentala a procesului de implementare a initiativei de egalitate. Aceasta dorinta de a creste gradul de constientizare si de a castiga „inimi si minti” apare evidenta in titlurile si sloganele multor programe de diversitate ale companiilor. Exemplele includ: „Toata lumea e bine-venita la Tesco”, „Minti deschise, pietre deschise” (UBS), „Imbatranim gandind mai tinereste” (Pfizer



Germania), si „Succes prin Incluziune” (Barclays PLC). Politicile de diversitate ce contribuie la crearea de medii ce promoveaza respectul si incluziunea sunt vazute de multe companii ca si esentiale pentru succesul afacerilor.

Programele de comunicare si de ridicare a gradului de constientizare avand ca tinta personalul si cumparatorii, acompaniaza multe initiative. Tot mai mult, companiile deruleaza de asemenea cercetari anuale asupra atitudinii angajatilor prin care cauta sa aiba acces la perspectivele si opiniile personalului asupra problemelor legate de egalitate si diversitate, si de asemenea sa masoare schimbarile in perceptiile/gradul de satisfactie al personalului in ceea ce priveste politicile si practicile companiei.

Schimbarile in societatea mai larga si in pietele fortei de munca si produselor sunt deseori acompaniate de cresterea diversitatii, cerand companiilor sa se adapteze. Pentru a ajunge la o crestere sustenabila, este imperativ pentru companii sa-si creeze expertiza in managementul si coordonarea intregului potential pe care-l poate oferi diversitatea.

Unul dintre pionierii managementului complex al schimbarii cand vine vorba de diversitate este Royal Dutch Shell, ce are un program de managementului diversitatii si incluziunii pe trei niveluri, pentru a facilita procesul schimbarii. Programul se concentreaza pe schimbarea sistematica, si are la baza credinta ca schimbarea trebuie sa se intample in mod simultan la nivelurile personal, interpersonal si organizational.

Unele companii au descoperit ca initiativele de a implementa si adopta politici si practici pentru diversitate au un efect in lant mai larg si impact cultural prin imbunatatirea comunicarii si a canalelor de informare intre companii. Capacitatile de comunicare imbunatatite maresc in schimb capacitatea de a integra culturi, norme si valori comune intre companii si grupuri de companii.

In mod similar, practicile de diversitate si incluziune sunt creditate a avea un impact pozitiv asupra imbunatatirii stilurilor de management, a abilitatilor si performantei in arii cum ar fi comunicarea, managementul personalului, stabilirii de scopuri si planificarii.



O forta de munca cu un grad mare de calificare, inovativa si diversa este importanta pentru succesul afacerii, dupa cum a fost subliniat in sectiunile anterioare ale acestui raport. Intr-adevar, rezolvarea problemei lipsei fortei de munca, a recrutarii si mentinerii unui personal cu calificare inalta din diferite medii sunt motivele cheie pentru companii sa implementeze politici pentru diversitate. Mai mult de 40% din toate companiile din cercetarea EBTP au mentionat acestea ca si principalele beneficii pentru afaceri.

Ajungerea la o diversitate a fortei de munca mai mare este scopul cheie al multor companii. Consultarea EBTP a scos in evidenta faptul ca, a creste accesul la o arie mai mare in cadrul fortei de munca si dezvoltarea abilitatii de a atrage si retine angajati de calitate mare din diferite medii este unul dintre cele mai importante motive pentru care companiile ar trebui sa adopte politici si practici pentru diversitate. Unele companii sugereaza de asemenea ca, urmare a cresterii eforturilor lor de a alege ca si public tinta anumite comunitati s-a imbunatatit statutul lor in acele comunitati la un nivel mult mai larg.

Pentru a realiza astfel de schimbari in profilurile lor de personal, companiile deruleaza o serie larga de initiative. Acestea includ publicitate avand ca tinta in mod special comunitati dezavantajate si excluse social, si stabilirea de parteneriate cu agentiile comunitare si statutare pentru a spori eforturile lor de recrutare, cat si pentru a sprijini scopurile locale/regionale sociale si economice de dezvoltare.. Sectiunea anterioara a subliniat unele dintre strategiile de actiune afirmativa cu o tinta precisa destinate in mod specific grupurilor subreprezentate cum ar fi minoritatile etnice si persoanele cu dizabilitati adoptate de catre multe companii, incluzand: sprijinul pentru accesul la experienta de munca, formare in meserii vocationale si acces la educatie superioara.

Politicile interne de resurse umane ce sprijina recrutarea cu scopul de a creste diversitatea fortei de munca deseori completeaza aceste activitati ce se indreapta spre exterior. In unele companii, specificarile legate de persoana au fost schimbate pentru a incerca sa primeasca si sa atraga in mod activ



diversitatea, de exemplu, cerand aplicantilor sa fie deschisi, sa aiba abilitatea de a vorbi mai mult de o singura limba straina, sa aiba experienta multiculturala, sensibilitate ecologica, atasament pentru sansele egale, etc.

Un mare numar de programe sunt de asemenea indreptate spre dezvoltarea angajatilor si cresterea gradului de constientizare pentru a acoperi un spectru larg al nevoilor de dezvoltare ale personalului. Acestea includ: formare in constientizarea diversitatii, competente multiculturale si programe de schimb, probleme legislative si de conformare, construirea de devotament si abilitati de leadership/management, programe de limba si de integrare pentru lucratorii migranti, recrutare corecta, procese de selectionare si discutii de evaluare si programe de management al schimbarii.

Multe companii pun de asemenea la dispozitia managerilor o serie de cadre de planificare a performantei, liste de verificare a diversitatii, si mecanisme care sa-i ajute in implementarea de politici.

O forta de munca diversa cu angajati ce poseda abilitati de calitate inalta ajuta companiile sa acomodeze usor cererile bazei lor diverse de clienti, prin imbunatatirea serviciilor pentru acestia. De asemenea pune la dispozitie resurse aditionale pentru accesarea de noi pietee si inteligenta de piata.

Multe companii sprijina in prezent o serie de grupuri de resurse ale angajatilor de interes special pentru a imbunatati procesele de comunicare in doua sensuri, si pentru a asista companiile in strategiile de consultare si cautare de informatii.

Vazand astfel activitatile pe care companiile le desfasoara pentru o cultura a egalitatii si diversitatii, ne dam seama si de impactul pe care il au acestea in societate. Comportamentul individual se propaga din sfera locului de munca in viata de zi cu zi si imbunatateste astfel cultura societatii in general.



## **CAPITOLUL 6 - BENEFICIILE ALE EGALITĂȚII LA NIVEL SOCIAL, STRUCTURAL ȘI ORGANIZATIONAL**

Majoritatea beneficiilor egalității la nivel social, structural și organizațional sunt stipulate în legislația românească. În majoritatea cazurilor a existat un drum destul de anevoios de la proclamare la implementare efectivă, iar aplicarea lor ține de fiecare individ în parte. În cele ce urmează vom face o trecere în revistă a cazurilor discriminării prin negare egalității și a legislației existente cu beneficiile ce decurg din ea.

În sistemul de drept românesc, legea este principalul izvor de drept. În sistemul de drept din România legile pot fi clasificate după cum urmează: Constituția, legi constituționale, legi organice, legi ordinare, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului.

Din interpretarea dispozițiilor art.11, art. 20, respectiv art. 148 din Constituția României din 31 octombrie 2003 referitoare la raportul dintre reglementările interne și cele internaționale constatăm că tratatele internaționale în domeniul drepturilor fundamentale ale omului au prioritate față de reglementările interne în caz de neconcordanță, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

În acest sens, unul dintre cele mai importante instrumente juridice în domeniu, care a devenit parte integrantă a sistemului român de drept este Convenția europeană a drepturilor omului, ratificată de România prin Legea nr.30 din 18 mai 1994. Convenția europeană a drepturilor omului, respectiv jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului sunt direct aplicabile în sistemul român de drept, au forță constituțională și supralegislativă.

### **Sectiunea 6.1 Transpunerea Directivelor Uniunii Europene in legislatia nationala**

Eforturile României de a adopta o legislație anti-discriminare au început înainte de a avea obligația de a transpune prevederile directivelor europene anti-discriminare. Încă din 1999, a fost constituită o comisie mixtă, formată din

reprezentanti ai Departamentului pentru Protecția Minorităților Naționale și lideri ai catorva organizații neguvernamentale, pentru a redacta textul unui proiect de lege aprobat un an mai târziu, sub forma Ordonanței 137/2000, privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

## Forme ale discriminării

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată, definește următoarele forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, victimizare, hartuire, ordinul de a discrimina, discriminarea multiplă, dreptul la demnitate personală.

### Discriminarea directă

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare - criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu”;
- tratamentul diferențiat are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile - art. 1. alin. 3 din O.G. nr. 137/2000;
- tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

În aplicarea testului pentru discriminare, trebuie hotărât ce grupuri sau



indivizi urmeaza a fi comparati pentru a stabili daca exista un tratament diferentiat. Egalitatea este un concept comparativ: o persoana poate sa stabileasca daca are „egalitate” numai comparand conditiile lui cu ale altora. Conceptul de comparator a jucat un rol central in legea egalitatii. In multe jurisdictii, legea recunoaste ca discriminarea apare atunci cand o persoana cu un statut protejat demonstreaza cum el sau ea a avut parte de un tratament mai putin favorabil in comparatie cu persoane cu un statut opus. Desigur, comparatiile se pot realiza in multe feluri. Depinde inasa de punctele de referinta folosite: de exemplu, grupurile sau indivizii care sunt comparati, cum sunt ele/ei definite/definiti sau cum masura contestata face distinctia intre aceste grupuri.

Datorita nevoii de a recunoaste diferenta in cazul sarcinii sau a dizabilitatii, comparatorul a trebuit sa se descurce si fara aceasta cerinta in contextele respective. Situatiile care deroga de la regula comparatorului pun accent pe cauza si efectele discriminarii, includ conceptul de demnitate si intelegerea discriminarii ca incalcarea si diminuarea demnitatii unei persoane. In situatia sarcinii sau a dizabilitatii cauza este legata de starea fizica (dizabilitatea poate fi si psihica) iar efectele discriminarii tin de incalcarea exercitarii unui drept fundamental sau a unui drept recunoscut de lege. In toate situatiile de discriminare pe criteriul sarcinii sau a dizabilitatii exista o incalcare a dreptului la demnitate umana. Ca atare, consideram ca regula comparatorului nu este determinanta in aceste situatii.

Exemple de discriminare directa din practica Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii:

□ Directorul Societatii Bancare X. emite un ordin de disponibilizare a angajatului Y cu urmatorul continut: „intrucat ati implinit varsta de 52 de ani si nu corespundeti politicii de intinerire a angajatilor Bancii, va anuntam ca sunteti disponibilizat cu data de 1 mai 2017”. Tratamentul diferentiat consta in excluderea angajatului Y, prin concedierea acestuia pe criteriul de varsta. Comparatia se poate realiza intre angajatul Y si ceilalti angajati ai societatii

comerciale. Prin tratamentul diferentiat s-a incalcat dreptul la munca.

□ Patronul unui restaurant din localitatea Botosani a afisat un anunt in cadrul locatiei cu urmatorul continut: „in acest restaurant nu se servesc tigani”. Tratamentul diferentiat consta in restrictia, in refuzul accesului unei persoane intr-un loc public, pe criteriul etniei, care are ca efect si incalcarea dreptului la demnitate umana. Comparatia s-a realizat raportat la liberul acces in locatie in cauza a celorlalte persoane, indiferent de nationalitate. Consideram ca in acest caz nu trebuie sa se aplice regula comparatorului deoarece exista o incalcare a demnitatii umane ca efect al faptei de tratament diferentiat.

□ Ordin al Ministrului Apararii din 2005 privind admiterea la institutiile militare: „la inscrierea pentru admiterea in institutiile militare aflate in subordinea MAPN, femeile au obligatia sa depuna un test de sarcina si o declaratie pe proprie raspundere potrivit careia isi asuma sa paraseasca cursurile institutiei militare si sa plateasca cheltuielile de scolarizare daca pe parcursul studiilor raman insarcinate si dau nastere copilului”. Suntem in prezenta unei deosebiri pe criteriu de gen, prin solicitarea unor conditii suplimentare la admiterea in institutiile militare pentru femei fata de barbati. Se incalca principiul egalitatii de sanse intre femei si barbati in accesul egal la invatamant prin solicitarea unui test de sarcina, cerinta interzisa expres de lege. Alaturi de dreptul la demnitate umana, in speta de fata, se incalca si dreptul la viata intima, familiala si privata (art. 26 din Constitutie), astfel incat femei inscrite in institutiile militare i se restrange dreptul de a dispune de ea insasi, adica dreptul de a ramane insarcinata pe timpul studiilor, respectiv in cazul nasterii copilului pe timpul studiilor femeia suporta consecinte disciplinare si materiale.

□ Compania aeriana TAROM lanseaza o promotie de cumparare a 2 bilete la pret de 1 pentru perechi de iubiti cu ocazia zilei Sf. Valentin. Un cuplu de homosexuali s-a prezentat la o agentie TAROM pentru a beneficia de promotie. Agentia TAROM a refuzat vanzarea biletelor la promotie pentru cuplul de homosexuali. In speta se incalca dreptul de a avea acces la servicii in conditii de egalitate pe criteriul orientarii sexuale. Comparatia se realizeaza intre

cuplurile cu orientare heterosexuala si cuplurile cu o alta orientare sexuala.

□ Ordin al Ministrului Justitiei de acordare a unor premii cu ocazia sarbatorilor de iarna: „se acorda premii cu ocazia sarbatorilor de iarna magistratilor care au o vechime in munca de cel mult 3 ani”. In exemplul de fata se incalca dreptul de a beneficia in conditii de egalitate de acordarea a altor drepturi decat cele reprezentand salariul. Acordarea de premii si stimulente presupune o evaluare pe criterii obiective de performanta. Nu exista un drept de a primii premii dar exista un drept de a fi evaluat in mod obiectiv, pe criterii de performanta aplicabil uniform, tututuror angajatilor. Stabilirea unui criteriu de varsta pentru acordarea de premii nu constituie un criteriu obiectiv de performanta.

### **Discriminarea indirecta**

Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute la alin. (1), fata de alte persoane, reprezinta o discriminare indirecta, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelu scap sunt adecvate si necesare. Pentru existenta discriminarii indirecte trebuie indeplinite aceleasi conditii ca in cazul discriminarii directe, diferenta intre cele doua forme de discriminare consta in caracterul neutru, greu de identificat, al criteriilor si practicilor care au stat la baza tratamentului diferentiat.

Ex.:

□ introducerea unei inaltime obligatorii pentru persoanele care doresc sa ocupe un loc de munca, chiar daca cerinta profesionala nu justifica acest fapt; sau

□ solicitarea studiilor cu bacalaureat pentru ocuparea unor locuri de munca care au ca obiect curatenia spatiilor publice, ori

□ solicitarea cunoasterii obligatorie a unei limbi straine la angajare cand indeplinirea sarcinilor de serviciu nu necesita de acest lucru.

## Victimizarea

Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării constituie victimizare.

Condiții:

- existența unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- existența unui tratament advers ca răspuns la acest demers al victimei;
- tratamentul advers are ca efect crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau are consecințe asupra condițiilor de muncă ale victimei.

În cazurile de victimizare nu are relevanță dacă plângerea sau acțiunea în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării a fost admisă sau nu.

Ex:

Angajatul A.F. al Regiei de Gospodărie Locală a Municipiului Oradea depune o plângere în care reclamează angajatorul de discriminare și hărțuire datorită orientării sale sexuale. După efectuarea de investigații și audieri de către CNCD la sediul părții reclamante, aceasta din urmă dispune schimbarea locului de muncă al petentului A.F. de la îngrijitor la Grădina Zoologică la îngrijitor la Cimitirul Municipiului Oradea.

## Hărțuirea, ordinul de a discrimina și discriminarea multiplă

Hărțuirea - orice comportament pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Ordinul de a discrimina - dispoziția de a discrimina persoanele pe baza unui criteriu prevăzut de lege.

Ex.: Proprietarul unui club din Municipiul București a solicitat angajaților



sai care aveau in atributie supravegherea accesului in club sa nu permita intrarea persoanelor de etnie roma.

Discriminarea multipla - discriminarea savarsita pe baza a doua sau mai multe criterii constituie circumstanta agravanta.

Ex.: Anunt de angajare: „angajam consilier juridic in varsta de pana la 30 de ani, barbat, exclus rom.”

Libertatea de exprimare versus dreptul la demnitate personala si nediscriminare

„Prevederile prezentei ordonante nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie si a dreptului la informatie.

Orice comportament manifestat in public, avand caracter de propaganda nationalist-sovina, de instigare la ura rasiala sau nationala, ori acel comportament care are ca scop sau vizeaza atingerea demnitatii ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, indreptat impotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunitati si legat de apartenenta acestora la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuala a acestuia.

Textele de lege citate exprima un conflict intre doua drepturi fundamentale ale omului: libertatea de exprimare si dreptul la demnitate personala. Libertatea de exprimare nu este un drept absolut si comporta limitari in situatii expres prevazute de lege. In acest sens, este relevanta practica Curtii Drepturilor Omului de la Strasbourg in aplicarea art. 14 din Conventia Europeana a Drepturilor Omului. Necesitatea oricarei restrictii privitoare la exercitiul libertatii de exprimare trebuie sa fie stabilita de o maniera convingatoare iar autoritatii nationale revine atributul evaluarii existentei unei „nevoi sociale imperioase”, susceptibile de o anumita marja de apreciere.

Limitarile libertatii de exprimare izvorasc din necesitatea de a pastra



pacea și de a apăra drepturile morale ale grupurilor care istoric au suferit discriminări. Aceste limitări sunt legitimate de o formă de luptă împotriva oricărei tentative de a restaura o ideologie totalitară și de eforturile pentru eliminarea discriminării rasiale și a negaționalismului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a precizat că anumite scrieri puteau merge împotriva valorilor fundamentale ale Convenției, astfel cum menționează Preambulul acesteia, respectiv pacea și justiția.

Sustinem opiniile potrivit cărora protejarea imaginii femeii în publicitate prin incriminare este incompatibilă cu libertatea de exprimare. Sancționarea unui text care aduce atingere imaginii femeii se conformează exigentelor ingerinței statului, întrucât urmărește un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, răspunzând unor nevoi sociale. Cu respectarea principiului proporționalității, un astfel de text incriminator nu este contrar art. 10 din Convenție. Imaginile care incită la violență împotriva femeilor sau la discriminare pe motiv de sex constituie o atingere absolută a demnității ființei umane.

Credem că dreptul la demnitate personală și nediscriminare are prioritate față de libertatea de exprimare ca drept fundamental dar se impune o alegere adecvată a sancțiunilor în asemenea situații, o sancțiune care să nu interzică libertatea de exprimare. Sancțiunea trebuie să respecte principiul proporționalității dar în toate cazurile considerăm că astfel de manifestări trebuie condamnate public.

„Libertatea nu este un instinct. Nu este un instinct, fiindcă instinctul e sălbatic, dezordonat și mai ales anarhic. Libertatea este o disciplină, în regimul politic democratic. La baza libertății este legea, și nu putem concepe în viața politică o altă libertate decât o libertate legală. ... libertatea e semnul de noblete al omului, dar, ca orice noblete, ea implică responsabilități. Exercițiul libertății fără sentimentul responsabilității, înseamnă condamnarea ei.”



## Exceptii de la interzicerea tratamentului diferentiat

Cerintele ocupationale determinate - diferite de tratament pe criteriul varstei Prevederile legale nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerintelor ocupationale in domeniul respectiv.

O.G. 137/2000 prevede exceptii pentru indeplinirea cerintelor ocupationale determinate. In consecinta, un angajator poate selecta o persoana pentru un anumit post bazandu-se pe o anumita cerinta ocupationala determinata.

Respectiva cerinta ocupationala trebuie sa fie esentiala avand in vedere natura muncii cerute si contextul in care aceasta se desfasoara. Astfel, conditia de a dispune de studii liceale cu diploma de bacalaureat solicitata de societata comerciala la angajarea de persoane pentru intretinerea curateniei strazilor nu este esentiala pentru desfasurarea muncii de curatenie si intretinere a spatiilor publice.

De asemenea, este necesar ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta proportionala.

Practicile indelungate cu privire la o anumita tipologie de persoana cerute pentru a ocupa un anumit post sau pentru o anumita profesie pot sa nu treaca testul obiectivului legitim si al proportionalitatii. De exemplu, un angajator probabil nu va reusi sa demonstreze ca pentru postul de receptioner este nevoie de o persoana „tanara si agreabila”, o astfel de cerinta poate fi discriminatorie pe criteriul varstei sau al dizabilitatii.

## Actiunea pozitiva sau masurile afirmative

„Masurile luate de autoritatile publice sau de persoanele juridice de drept privat in favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunitati, vizand asigurarea dezvoltarii lor firesti si realizarea efectiva a egalitatii de sanse a acestora in raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunitati, precum si masurile pozitive ce vizeaza protectia grupurilor

defavorizate nu constituie discriminare in sensul prezentei ordonante."

O.G. 137/2000 recunoaste faptul ca pentru a obtine respectarea principiului egalitatii, in practica este nevoie de mai mult decat de prevederi prohibitive; prin urmare ele prevad posibilitatea de a adopta masuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate pe un criteriu sau altul. Daca anumite grupuri nu au fost niciodata angajate pentru a realiza anumite tipuri de munca, atunci actiuni pozitive ar putea incuraja persoane din aceste grupuri sa se pregateasca pentru acele tipuri de munci sau profesii.

Art. 6 alin (1) dreptul la indentitate, art. 32 alin. (3) dreptul la invatatura a minoritatilor nationale, art.49 protectia copiilor si a tinerilor si art. 50 protectia persoanelor cu handicap din Constitutie sunt prevederi care comporta obligativitatea statului de a implementa actiuni pozitive pentru diferite categorii de persoane.

De asemenea, apreciem ca din defenitia egalitatii intre cetateni din art. 4 alin. (2) si egalitatii in drepturi din art. 16 alin. (1), respectiv a jurisprudentei Curtii Constitutionale putem sa concluzionam ca exista o obligativitate constitutională a statului de a implementa actiuni pozitive in sprijinul categoriilor de persoane care sunt pe o pozitie de inegalitate cu majoritate datorita unor cauze obiective, in scopul de a asigura acestora exercitarea drepturilor fundamentale ale omului.

## **Categorii defavorizata**

Categorie defavorizata este acea categorie de persoane care fie se afla pe o pozitie de inegalitate in raport cu majoritatea cetatenilor datorita diferentelor identitare fata de majoritate, fie se confrunta cu un comportament de respingere si marginalizare.

#### Conditii:

- categoria de persoane sa fie pe o pozitie de inegalitate cu majoritatea cetatenilor;
- inegalitatea generata de diferente identitare fata de majoritate;
- sau se confrunta cu un comportament de respingere sau marginalizare.

#### *Calitatea procesuala activa a organizatiilor neguvernamentale*

#### Organizatiile neguvernamentale care:

- au ca scop protectia drepturilor omului sau care au un interes legitim in combaterea discriminarii
- au calitate procesuala activa in cazul in care
- discriminarea se manifesta in domeniul lor de activitate si aduce atingere unei comunitati sau unui grup de persoane.

#### *Probele in materia nediscriminarii si inversarea sarcinii probei*

„Persoana interesata are obligatia de a dovedi existenta unor fapte care permit a se presupune existenta unei discriminari directe sau indirecte, iar persoanei impotriva careia s-a formulat sesizarea ii revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare.

In fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv inregistrari audio si video sau date statistice."

#### In privinta sarcinii probei retinem urmatoarele:

- inversarea sarcinii probei este o exceptie de la regula generala in materia probelor;
- in fapt este o partajare a sarcinii probei;
- nu se aplica in materia penala;
- se aplica atat in fata autoritatilor administrativ cat si a celor

judecătorești.

Inversarea sarcinii probei nu operează în mod automat. Persoana care se consideră discriminată trebuie să producă o prezumție simplă de tratament diferentiat iar paratului îi revine sarcina să demonstreze că tratamentul diferentiat a fost justificat obiectiv. Deci, „sarcina probei care incubează în principiu reclamantului este, în aceste cazuri, împartită: reclamantul stabilește numai elementul material, și anume existența unei diferențe de tratament fără a se preocupa de intenția paratului, în timp ce acesta din urmă va putea demonstra că discriminarea era justificată în mod obiectiv și nu era disproporționată, precizându-se că îndoiala îi profită”.

Directiva europeană cu privire la sarcina probei introduce mecanismul probatoriu elaborat de jurisprudența europeană. Astfel, sarcina probei nu este rasturnată, ci numai orientată spre parat de la momentul în care există aparența unei discriminări: „reclamantul trebuie să evedențieze faptele care creează prezumția de existență a unei discriminări, iar paratul va avea posibilitatea în continuare să combată această prezumție”

Dispoziții speciale privind domeniile de protecție împotriva discriminării  
Legea-cadru reglementează în dispozițiile speciale următoarele domenii în care oferă protecție împotriva discriminării:

- Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- Accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități;
- Accesul la educație;
- Libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice;
- Dreptul la demnitate personală;

### *Modalități de sesizare a săvârșirii faptelor de discriminare*

Persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.

### *Calea administrativa*

Persoana care se considera discriminata poate sesiza Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii (in continuare Consiliul) asupra savarsirii unei fapte de discriminare.

### *Calea judecatoreasca*

Persoana care se considera discriminata poate formula, in fata instantei de judecata o cerere pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioara discriminarii sau anulara situatiei creata prin discriminare, potrivit dreptului comun. „Cererea este scutita de taxa de timbru si nu este conditionata de sesizarea obligatorie a Consiliului. Termenul de sesizare a instantei este de 3 ani si curge de la data savarsirii faptei sau de la data la care persoana interesata putea sa ia cunostinta de savarsirea ei.”

#### ■ Cai de atac la Curtea Europeana de Justitie

Atunci cand exista o chestiune conflictuala sau neclaritati cu privire la legislatia UE, instantele nationale pot trimite cauza la Curtea Europeana de Justitie de la Luxembourg, conform art. 234 din tratat, fie la cererea partilor sau din oficiu de catre judecator. Doar instantele judecatoresti de ultim grad sunt obligate sa trimita cazul catre CEJ.

#### ■ Petitiile adresate Parlamentului European

Comitetul cu privire la petitii din cadrul Parlamentului European primeste petitii de la cetatenii Uniunii Europene care solicita efectuarea de investigatii in legatura cu incalcari ale drepturilor garantate in cadrul Uniunii Europene invocate in respectivele plangeri.

- Informarea Comisiei Europene despre practici administrative discriminatorii

Este de asemenea posibil sa se adreseze scrisori directe Comisiei, o procedura chiar mai rapida decat cea prezentata la punctul anterior. Acest proces poate avea ca efect incurajarea Comisiei de a initia procedurile impotriva violarilor savarsite de state.

- Plangeri adresate Curtii Europene a Drepturilor Omului

In plus, dupa epuizarea tuturor cailor de atac nationale, o persoana se poate adresa Curtii Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg, atunci cand este vorba despre un caz ce cade sub incidenta prevederilor Conventiei Europene a Drepturilor Omului. Plangeri colective pot fi facute si in sistemul creat de Carta Sociala Europeana, tot in cadrul Consiliului Europei.

## Sectiunea 6.2 Prevederi legale relevante in domeniul non-discriminarii

### Codul Muncii - Legea nr. 53/2003

Codul Muncii reglementeaza totalitatea raporturilor individuale de munca, modul in care se efectueaza controlul aplicarii reglementarilor din domeniul raporturilor de munca, precum si jurisdicia muncii.

Prevederile privitoare la egalitatea de sanse si de gen, respectiv prevenirea si combaterea discriminarii din Codul Muncii sunt urmatoarele:

#### Art. 5.

- in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii;
- interzicerea discriminarii directe si indirecte;
- definitia discriminarii directe si indirecte.



Art. 6.

□ orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare;

□ dreptul la plata egala pentru munca egala;

Art. 154 alin. 3 - la stabilirea si acordarea salariului este interzisa orice discriminare;

Art. 258.

□ regulamentul intern al angajatorului cuprinde, printre altele, in mod obligatoriu reguli privind respectarea principiului nediscriminarii si al inlaturarii oricaror forme de incalcare a demnitatii.

Codul Muncii consacra principiul egalitatii de tratament in cadrul raporturilor de munca si interzice toate formele de discriminare. Principiul egalitatii de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnitatii si a constiintei acestuia fara nicio discriminare.

De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea si acordarea salariului si prevede dreptul la plata egala pentru munca egala.

Angajatorul are obligatia sa cuprinda reguli privind respectarea nediscriminarii si inlaturarii oricaror forme de incalcare a demnitatii. Indeplinirea acestei obligatii comporta si sarcini de pregatire a salariatilor in domeniul prevenirii si combaterii discriminarii, de elaborarea si aplicarea de proceduri interne de solutionare a posibilelor fapte de discriminare. Prin aplicarea legii angajatorii implementeaza in propria cultura institutionala principiul egalitatii de sanse si de gen, respectiv cel al nediscriminarii.

**Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca.**



Aceasta lege reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de somaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Unele dintre obiectivele acestor măsuri sunt: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și asigurarea egalității șanselor pe piața muncii. Legea exclude discriminarea în aplicarea ei astfel: În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă.

Lista e închisă, și lipsește criteriul orientării sexuale și al dizabilității.

Legea acordă însă stimulente financiare și/sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ, someri în vârstă de peste 45 de ani sau someri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale.

## **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**

Actul normativ reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați reglementează formele de discriminare stabilite și de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reținând

doar un singur criteriu de discriminare, cel de sex. Din acest punct de vedere o serie de prevederi din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie o reglementare paralelă cu actul normativ cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv cu prevederile din Codul Muncii.

Domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei;

Persoana discriminată pe criteriul de gen la locul de muncă poate formula o petiție angajatorului. În cazul nesoluționării prin mediere a petiției, persoana discriminată se poate adresa instanței de judecată competente sau pe cale administrativă, instituției specializate.

Implementarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați revine Agenției Naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați organ al administrației centrale în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Aplicarea contravențiilor prevăzute de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate. În toate cazurile contravențiile se pot constata și sancționa de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.



## **Legea audiovizualului nr. 504/200262**

Legea Audiovizualului ofera cadrul general privind activitatea radiodifuzorilor si a Consiliului National al Audiovizualului din Romania. Codul de reglementare a continutului audiovizual detaliaza obligatiile posturilor de radio si de televiziune licentiate in Romania in ceea ce priveste continutul editorial, precum informarea corecta, protectia demnitatii umane, dreptul la replica, protectia minorilor si respectarea regimului publicitatii.

Este interzisa difuzarea de programe care contin orice forma de incitare la ura pe considerente de rasa, religie, nationalitate, sex sau orientare sexuala. Incalcarea dispozitiilor care interzic discriminarea in domeniul audiovizualului constituie contraventie, competenta de constatare si aplicare a sanctiunii revine Consiliului National al Audiovizualului.

### **Ordonanta de Urgenta nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei in cadrul schemelor profesionale de securitate sociala**

Principiul egalitatii de tratament implica absenta oricarei discriminari directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire in special la starea civila sau familiala, mai ales in privinta:

- domeniului de aplicare a schemelor profesionale de securitate sociala si a conditiilor de acces la acestea;
- obligatiei de a contribui si a calcului contributiilor;
- calculului prestatiilor, inclusiv al prestatiilor suplimentare datorate sotului/sotiei sau persoanelor aflate in intretinere, precum si a conditiilor ce privesc durata si mentinerea dreptului la prestatii.

Principiul egalitatii de tratament nu aduce atingere dispozitiilor referitoare la protectia femeii in caz de maternitate, prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

Orice persoana care se considera vatamata ca urmare a neaplicarii



prevederilor ordonantei de urgenta are dreptul de a se adresa instantelor judecatoresti competente direct sau dupa sesizarea autoritatilor abilitate aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati.

**Ordonanta de Urgenta nr. 61 din 14 mai 2008** privind implementarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati in ceea ce priveste accesul la bunuri si servicii si furnizarea de bunuri si servicii - reglementeaza masurile pentru aplicarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati in ceea ce priveste accesul la bunuri si servicii si furnizarea de bunuri si servicii. Ordonanta de urgenta se aplica tuturor persoanelor fizice si juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizeaza bunuri si servicii aflate la dispozitia publicului, independent de persoana in cauza, atat in ceea ce priveste sectorul public, cat si cel privat, si care sunt oferite in afara vietii private si familiale si privesc tranzactiile care se deruleaza in acest cadru.

### **Legea educatiei nationale**

Potrivit Legii educatiei nationale, serviciul public de invatamant se organizeaza si functioneaza in Romania cu respectarea principiului echitatii si egalitatii de sanse, potrivit caruia accesul la oportunitatile de invatare se realizeaza fara discriminare, inclusiv prin asigurarea serviciilor sociale si educationale pentru copiii aflati in situatii speciale: copiii/tineri proveniti din medii socioeconomice defavorizate, din familii monoparentale, dezmebrate sau in care parintii au probleme de sanatate, copiii/tineri cu cerinte educationale speciale si altii asemenea.

Actul normativ defineste segregarea in sistemul national de invatamant si interzice aceasta forma de discriminare.

**Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap** - legea reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale ale acestora. De dispozițiile legii beneficiază copiii și adulții cu dizabilități, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități au la bază următoarele principii:

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- prevenirea și combaterea discriminării;
- egalizarea șanselor;
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de
- muncă;
- solidaritatea socială;
- responsabilizarea comunității;
- subsidiaritatea;
- adaptarea societății la persoana cu handicap;
- interesul persoanei cu handicap;
- abordarea integrată;
- parteneriatul;
- libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de
- suport de care beneficiază;
- abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- protecție împotriva neglijării și abuzului;
- alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății.



**Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea si combaterea violentei in familie** - in sensul legii, violenta in familie reprezinta orice actiune fizica sau verbala savarsita cu intentie de catre un membru de familie impotriva altui membru al aceleiasi familii, care provoaca o suferinta fizica, psihica, sexuala sau un prejudiciu material. Constituie, de asemenea, violenta in familie impiedicarea femeii de a-si exercita drepturile si libertatile fundamentale.

**Legea nr. 272/2004 privind protectia si promovarea drepturilor copilului** - legea reglementeaza cadrul legal privind respectarea, promovarea si garantarea drepturilor copilului. Autoritatile publice, organismele private autorizate, precum si persoanele fizice si persoanele juridice responsabile de protectia copilului sunt obligate sa respecte, sa promoveze si sa garanteze drepturile copilului stabilite prin Constitutie si lege, in concordanta cu prevederile Conventiei Organizatiei Natiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, ratificata prin Legea nr. 18/1880, republicata, si ale celorlalte acte internationale in materie la care Romania este parte.

**Legea nr. 47/2006 privind sistemul national de asistenta sociala**  
- conform acestei legi,

□ sistemul national de asistenta sociala reprezinta ansamblul de institutii si masuri prin care statul, prin autoritatile administratiei publice centrale si locale, colectivitatile locale si societatea civila intervin pentru prevenirea, limitarea sau inlaturarea efectelor temporare ori permanente ale unor situatii care pot genera marginalizarea sau excluziunea sociala a persoanei, familiei, grupurilor ori comunitatilor

□ asistenta sociala cuprinde serviciile sociale si prestatiile sociale acordate in vederea dezvoltarii capacitatilor individuale sau colective pentru asigurarea nevoilor sociale, cresterea calitatii vietii si promovarea principiilor de coeziune si incluziune sociala.

Astfel, conform Art. 4, pentru a garanta accesul egal la drepturile prevazute de legislatia in vigoare, sistemul de asistenta sociala se intemeiaza

pe urmatoarele principii generale:

- Universalitatea
- Respectarea demnitatii umane
- Solidaritatea sociala
- Parteneriatul
- Subsidiaritatea
- Participarea beneficiarilor
- Transparenta

Nediscriminarea, potrivit caruia accesul la drepturile de asistenta sociala se realizeaza fara restrictie sau preferinta fata de rasa, nationalitate, origine etnica, limba, religie, categorie sociala, opinie sex ori orientare sexuala, varsta apartenenta politica, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV sau apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop ori ca efect restrangerea folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si libertatilor fundamentale.

## Codul penal al Romaniei

Art. 77 din Codul penal al Romaniei retine ca circumstanta agravanta savarsirea infractiunii pentru motive legate de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, gen, orientare sexuala, opinie ori apartenenta politica, avere, origine sociala, varsta, dizabilitate, boala cronica necontagioasa sau infectie HIV/SIDA ori pentru alte imprejurari de acelasi fel, considerate de faptuitor drept cauze ale inferioritatii unei persoane in raport cu celelalte.

Prin art. 368 se incrimineaza incitarea la ura sau discriminare, astfel „incitarea publicului, prin orice mijloace, la ura sau discriminare impotriva unei categorii de persoane se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amenda.”



## **Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea si combaterea violentei cu ocazia competitiiilor si a jocurilor sportive**

Organizatorii competitiiilor sportive au obligatia sa interzica afisarea in arena sportiva a simbolurilor, sloganurilor ori textelor cu continut obscen sau car incita la denigrarea tarii, la xenofobie, la ura nationala, rasiala, de clasa ori religioasa, la discriminari de orice fel si la violenta, indiferent pe ce suport ar fi inscriptionate.

**Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii** - legea care reglementeaza domeniului sanatatii publice, a asistentei de sanatate publica cuprinde o serie de prevederi care consacra principiul egalitatii de sanse si de gen. Consideram ca principiul egalitatii de sanse si de gen este aplicabil in toate etapele ale serviciilor din domeniul acordarii asistentei de sanatate publica, respectiv si in domeniul acordarii asistentei de sanatate in sistem privat.

## ANEXE

### Exercitii

#### Caz 1

Cu ocazia zilei indragostitilor (Sf. Valentin/Dragobete) Compania de Transport Aerian X a lansat o campanie conform careia indragostitii beneficiau de reducere de 100% pentru calatoriile efectuate in luna februarie catre anumite destinatii.

Oferta a fost supusa unor conditii speciale care puteau fi aflate de la orice agentie proprie sau acreditata de companie. Dorind sa beneficieze de oferta speciala de Sf. Valentin/Dragobete, dl. E.F. -persoana care face parte dintr-un cuplu de persoane cu orientare homosexuala, s-a deplasat la sediul unei agentii a Companiei de Transport Aerian X pentru a rezerva doua bilete de avion.

Reprezentantul agentiei i-a comunicat d-lui E.F. ca pot beneficia de oferta speciala doar cuplurile formate din persoane de sex opus, conform prevederilor comunicate de companie tuturor agentilor sai autorizati.

Compania de Transport Aerian X sustine in apararea sa urmatoarele:

- in nota interna privind conditiile de aplicare a tarifului s-a facut remarca "pasageri de sex opus" pentru ca s-a dorit evitarea unei situatii intalnita in cazul altor oferte precedente, in care traficul de afaceri a fost reorientat de agentii de vanzari pe locurile alocate ofertelor speciale , fapt ce a generat reducerea veniturilor companiei

Intrebari referitoare la acest caz:

1. Analizati starea de fapt, precizati daca exista o situatie de discriminare, despre ce tip de discriminare este vorba?
2. Analizati sustinerile facute de Compania de Transport Aerian X.
3. Incadrati faptele in prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificarile si completarile ulterioare.

## Caz 2

Primăria municipiului C. a postat într-un ziar local un anunț referitor la organizarea unui concurs pentru ocuparea a 4 posturi: mecanic-tractorist, zugrav, mecanic și portar. Condițiile de participare erau următoarele:

- pentru postul de mecanic-tractorist: 1. studii medii în specializare de mecanic/tractorist; 2. permis de conducere pentru tractor pe drumurile publice; 3. cunoașterea limbilor română și maghiară;

- pentru postul de zugrav: 1. specializare în domeniu; 2. cunoașterea limbilor română și maghiară;

- pentru postul de mecanic: 1. specializare în domeniu cu diploma de bacalaureat; 2. experiență în reparații utilaje; 3. permis de conducere categoriile B, C, E; 4. cunoașterea limbilor română și maghiară;

- pentru postul de portar: 1. cel puțin 10 clase; 2. vechime în domeniile pază și ordine; 3. aviz valabil din partea Serviciului de Pază din cadrul Poliției; 4. domiciliul stabil în municipiul C.;

5. cunoașterea limbilor română și maghiară;

Întrebări referitoare la acest caz:

1. Analizați starea de fapt și precizați dacă există o situație de discriminare.

2. Dacă există o situație de discriminare, despre ce tip de discriminare este vorba?

3. Incadrați fapta de discriminare în prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

4. Cum pot fi combătute eventualele acte de discriminare din acest caz?



## BIBLIOGRAFIE

1. Legea privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare - Ordonanta nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare republicata in temeiul art. IV din Legea nr. 324/2006
2. Lege nr 202 din 2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati
3. Legea nr 448 din 2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
4. Legea nr 504 din 2002 - Legea Audiovizualului
5. OUG nr 61 din 2008 privind implementarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati in ceea ce priveste accesul la bunuri si servicii si furnizarea de bunuri
6. OUG nr 67 din 2007 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati in cadrul schemelor profesionale de securitate sociala
7. Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea si combaterea violentei cu ocazia competitiiilor si a jocurilor sportive
8. Legea nr. 47 din 2006 privind sistemul national de asistenta sociala
9. Legea nr. 76 din 2002 privind sistemul asigurarilor de somaj si stimularea ocuparii fortei de munca
10. Legea nr. 95 din 2006 privind reforma in domeniul sanatatii
11. Legea nr. 217 din 2003 pentru prevenirea si combaterea violentei in familie
12. Legea nr. 272 din 2004 privind protectia si promovarea drepturilor copilului
13. OUG nr 162 din 2008 privind transferul ansamblului de atributii si competente exercitate de Ministerul Sanatatii Publice catre autoritatile administratiei publice locale
14. Codul Muncii





15. Codul Penal
16. Constitutia Romaniei
17. Conventia Europeana a Drepturilor Omului
18. Publicatia Combaterea Discriminarii. Manual de pregatire, Human European Counsultancy in parteneriat cu Migration Policy Group, 2006
19. "Analiza diagnostic a cadrului legal si institutional in domeniul egalitatii de sanse si de gen in Romania", Bucuresti, Centrul de Resurse Juridice, 2010
20. Ionescu, I., Manual antidiscriminare, CRJ, 2005
21. Keil, M., Amershi, B., Holmes, Jablonski, H., Luthi, E., Matoba, K., Plett, A., & von Unruh, K., Man, Manual de formare in managementul diversitatii, International Society for Diversity Management, 2007



### **Manual Egalitate de șanse**

Elaborat în cadrul proiectului "Elaborarea unei politici publice alternative în domeniul promovării exporturilor românești"  
Cod proiect SIPOCA/MYSMIS: 297/112982

Data publicării: ianuarie 2019

Editor: Asociația pentru Promovarea Alimentului Românesc-APAR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu  
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Material gratuit.