



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
“ACCES la performanță prin calificare!”
POCU/726/6/12/133673

GHID PRIVIND INTEGRAREA NEDISCRIMINĂRII, EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN

CUPRINS

CAPITOLUL I: Egalitatea de șanse, egalitatea de tratament, egalitatea de gen

- definiții/concepte

I.1 Egalitatea de șanse

I.2 Egalitatea de tratament

I.3 Egalitatea de gen

I.4 Cadrul strategic privind egalitatea de șanse și de tratament

CAPITOLUL II: Discriminarea

II.1 Definiție

II.2 Forme de discriminare

II.2.1 Discriminarea directă;

II.2.2 Dispoziția de a discrimina;

II.2.3 Discriminarea indirectă.

II.2.4 Hărțuirea

II.2.5 Victimizarea

II.3 Tipuri de discriminare

II.3.1 Discriminarea după gen

II.3.2 Discriminarea după orientarea sexuală

II.3.3 Discriminarea după vârstă

II.3.4 Discriminarea după handicap



II.3.5 Discriminarea după etnie

II.3.6 Discriminarea după religie

II.4 Garanții procesuale specifice cazurilor de discriminare

II.4.1 Principiul partajării sarcinii probei

II.4.2 Probatoriul specific cazurilor de discriminare

Bibliografie

CAPITOLUL I. Egalitatea de șanse, egalitatea de tratament, egalitatea de gen - definiții/concepte

Principiul egalității și nediscriminării a fost consacrat în dreptul internațional de la începuturile legislației internaționale în domeniul protecției drepturilor omului, adoptată după cel de-al Doilea Război Mondial în cadrul Organizației Națiunilor Unite (ONU). Astfel, în Declarația Universală a Drepturilor Omului a fost introdus pentru prima dată principiul egalității și nediscriminării (art. 1, 2 și 7). Ulterior, acest principiu a fost cuprins în fiecare convenție internațională de drepturile omului adoptată la nivelul global sau la nivel regional (de exemplu, Consiliul Europei). Principiul a fost inclus fie între principiile generale care ghidează aplicarea prevederilor din convențiile respective (de exemplu, art. 26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice), fie i s-au dedicat convenții întregi pentru protecția împotriva discriminării a unor grupuri de persoane anume (de exemplu, Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor).

I.1 Egalitatea de șanse

Egalitatea de șanse reprezintă conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și



incurajate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

În România, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare,
- specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Cu toate că inegalitățile încă există, în prezent UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați. Aceasta este - în principal - datorită legislației de tratament egal, integrarea dimensiunii egalității de gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor; Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității,

concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

Egalitatea de șanse în legislația națională și comunitară:

- a) Potrivit prevederilor OUG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, prin principiul egalității de tratament se înțelege că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate și că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.
- b) În sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora.
- c) În art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1784/1999 se stipulează faptul că Statele Membre se asigură că programele operaționale cuprind o descriere a modului în care se încurajează egalitatea între bărbați și femei și egalitatea de șanse în elaborarea, punerea în aplicare, supravegherea și evaluarea programelor operaționale. Statele Membre încurajează o participare

echilibrată a femeilor și bărbaților la gestionarea și executarea programelor operaționale la nivel local, regional și național, după caz.

- d) Regulamentul (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului de stabilire a anumitor dispoziții generale privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1260/1999, prin art. 16 privitor la egalitatea între bărbați și femei și nediscriminarea, prevede că Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului de egalitate de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor. Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la Fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor handicapate este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea
- e) operațiunilor cofinanțate din Fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor.
- f) Art. 21 alin. (1) din Carta UE privind Drepturile fundamentale statutează că 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,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă.



I.2 Egalitate de tratament

Egalitatea de tratament in cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).

Egalitatea de tratament presupune absența oricarei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este asigurată prin accesul nediscriminatoriu la alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii ori activități, angajare și promovare în ierarhia profesională, venituri egale pentru muncă de valoare egală, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, beneficii care nu sunt de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială, organizații patronale, sindicale, organisme profesionale, prestații și servicii sociale acordate conform legii.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/200725 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de Securitate socială reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele

profesionale de securitate socială al căror scop este de a furniza salariilor sau persoanelor care desfășoară activități independente prestațiimnente să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de Securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.

Principalul document care a reglementat punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre a fost Directiva 207 din 1976. Ariile în care se aplică această Directivă¹¹ sunt:

- Accesul la încadrarea în muncă;
- Promovarea și formarea profesională;
- Condițiile de muncă;
- Securitatea socială;
- Principiul egalității de tratament este definit în această Directivă ca inexistențaoricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

În 1986 Consiliul a emis o Directivă (86/613/CEE)¹² privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară activități independente, inclusive agricole, precum și protecția maternității. Această directivă se aplică atât lucrătorilor independenți, inclusiv

agricultorilor și membrilor profesiilor liberale, cât și soților acestora, dacă nu sunt salariați sau asociați, dar contribuie la activitatea lucrătorului independent.

Conform Directivei, statele membre trebuie să ia măsurile necesare astfel încât să nu existe diferențe în ceea ce privește condițiile de constituire a unei societăți între soți față de condițiile aplicabile pentru constituirea unei societăți între persoane necăsătorite.

I.3 Egalitatea de gen

Egalitatea de gen - în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta.

Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi

flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă. Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).

Legislația din România cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității la locul de muncă, hărțuirea sau hărțuirea sexuală. Astfel, Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă reglementează situația femeilor însărcinate și a mamelor, lăuze sau care alăptează, care au raporturi de muncă sau de serviciu cu un angajator. Ordonanța oferă protecție împotriva discriminărilor atunci când femeile sunt gravide, sunt în concediu de maternitate, sunt în concediu parental (prevederile sunt valabile și pentru bărbații care decid să beneficieze de acest concediu), se reîntorc la lucru.

O parte importantă a acestui act normativ o reprezintă protecția împotriva concedierii. Concedierea angajatelor gravide, care au născut recent (aflate în concediu de maternitate sau postnatal), precum și femeile sau bărbații angajați care se află în concediu parental (de creștere și îngrijire a copiilor în vârstă de până la 2 ani), este interzisă de lege. Angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate sau din concediul parental (în această categorie pot intra și bărbații) nu pot fi concediați pentru o perioadă de cel puțin 6 luni.

Pentru o mai bună promovare a principiului egalității între bărbați și femei, Comisia a adoptat în 2010 Carta Femeilor¹⁵ în care subliniază necesitatea de a lua în considerare egalitatea de gen în toate politicile sale, propunând cinci domenii prioritare de acțiune. Cele cinci domenii prioritare definite sunt: independența economică egală, remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente, egalitatea în luarea de decizii, demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen, egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

Un act normativ important pentru consacrarea principiului egalității de gen îl constituie Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, care include în definiția discriminării și criteriul genului. Criteriul genului apare pe tot parcursul ordonanței incriminând orice comportament activ sau pasiv care prin efectele pe care le generează favorizează sau defavorizează ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate. Conform art. 5 criteriul sexului nu poate condiționa participarea la o activitate economică, alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii.

I.4 Cadrul strategic privind egalitatea de șanse și de tratament

Principalele documente strategice în domeniul egalității de șanse și tratament la nivel European sunt:

- Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți;

- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2010-2015;
- Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere (COM/2010/0636 final).

La acestea se adaugă **Strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă** (Strategia UE 2020).

Principalul document strategic în domeniul egalității de șanse la nivel național este **Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017**.

Alte strategii relevante pentru tematică sunt:

- Strategia de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020;
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020;
- Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015-2020;
- Strategia privind Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii în România;
- Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități", 2016-2020;
- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2015-2020;

- Strategia Națională pentru Învățământ Terțiar 2015 - 2020.

Promovarea constantă, sistematică și concertată a *principiului egalității de șanse* între femei și bărbați, în accepțiunea actuală a noțiunii, constituie o preocupare de dată recentă pentru comunitatea internațională, deși diferite aspecte ale egalității între femei și bărbați au fost evocate prin mai multe declarații sau tratate internaționale, respectiv prin:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948);
- Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952),
- Convenția asupra cetățeniei femeii căsătorite (1957),
- Convenția privind consimțământul la căsătorie, vârsta minimă pentru căsătorie și înregistrarea căsătoriilor (1962);
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966);
- Pactul internațional privind drepturile civile și politice (1966);
- Declarația privind eliminarea discriminării față de femei (1967).

Se poate spune că recunoașterea legală și încercarea de protejare drepturilor femeilor la nivel internațional a debutat în anul 1919, o dată cu adoptarea *Convenției nr. 3 privind protecția maternității*.

Legea cadru care reglementează egalitatea de gen o reprezintă Legea 202/2002, republicată în 2007 consacrată promovării egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

Art. 1 alin. 2 definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca fiind luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respective feminin și tratamentul egal al acestora. Art. 2 enumeră domeniile în care se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați: domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/200725 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de Securitate socială reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de Securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.

CAPITOLUL II: Discriminarea

II.1 Definitie

Conform art. 2 din Legea nr. 121, prin „discriminare” se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criterii reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse”. Aceasta este definiția-cadru a discriminării, care se aplică în principiu discriminării directe. Pe baza acestei definiții s-a dezvoltat în jurisprudența internațională un set de elemente constitutive ale faptei de discriminare sau „testul discriminării”. Hotărârile CtEDO privind art.14 din CEDO au inclus și un element de analiză suplimentar, acela al existenței unei justificări obiective și rezonabile. Deciziile Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEAE) urmăresc pas cu pas îndeplinirea în fiecare cauză, în mod cumulativ, a elementelor constitutive ale faptei de discriminare.

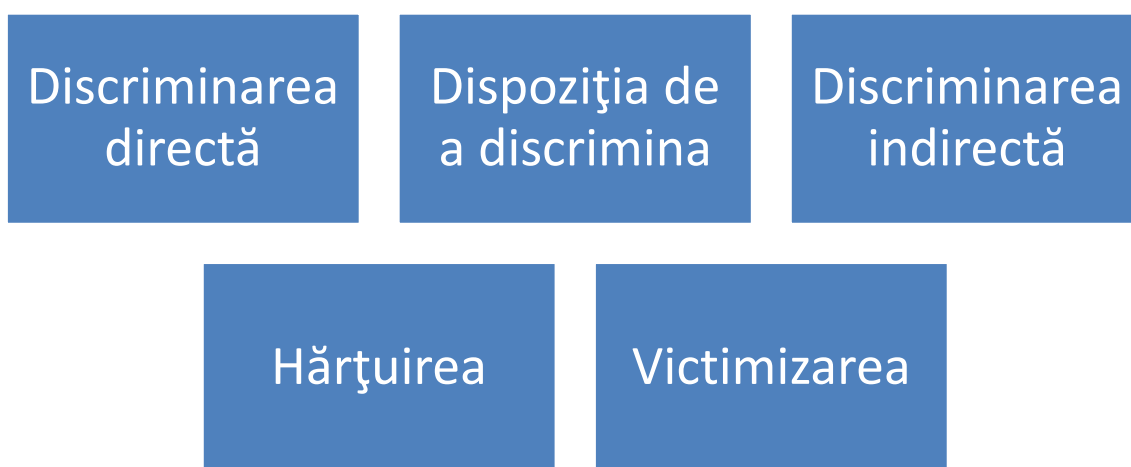
Mai simplu, discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.

Motivele care stau la baza discriminării pot fi diverse, și anume: Rasa, nationalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul,

orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată.

II.2 Forme de discriminare

Forme de discriminare în legislația anti-discriminare:



II.2.1 Discriminarea directă

Elementele constitutive ale faptei de **discriminare directă**:

- tratament diferențiat aplicat unor persoane aflate în situații comparabile (excepție când nu este posibil de identificat sau imaginat comparatorul);
- în legătură cu recunoașterea sau exercitarea unui drept sau interes legitim;

- în baza unui criteriu protejat de lege;
- fără existența unei justificări obiective și rezonabile.

Ar putea fi calificată ca fiind direct discriminatorie orice clauză într-un contract colectiv care ar stabili în sistemul său de clasificare profesională o categorie destinată exclusiv femeilor folosind, de exemplu, terminologia de femei deserviciu, cameriste, bucătărese sau pur și simplu personal pentru curățenie cărui i-ar fi atribuit un salariu mai mic față de alte categorii profesionale cu caracteristici obiective și subiective similare, dar compuse în mare parte de bărbați. Este dificil a găsi o justificare obiectivă și proporțională pentru stabilirea unei categorii profesionale sexualizate. Acest tip de segregare a fost întotdeauna clasificată drept discriminatorie.

II.2.2 Dispoziția de a discrimina

Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare din temeiurile de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată este considerată discriminare.

Dispoziția de a discrimina (ordinal de a discrimina) reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

II.2.3 Discriminarea indirectă

Elementele constitutive ale faptei de **discriminare indirectă**:

- tratament egal, aparent neutru, care dezavantajează persoane aflate în situații semnificativ diferite (cu un impact diferențiat);
- în legătură cu recunoașterea sau exercitarea unui drept sau interes legitim;
- în baza unui criteriu protejat de lege;
- fără existența unei justificări obiective și rezonabile.

Ar putea fi calificat drept un act de discriminare indirectă cazul în care compania ar utiliza de exemplu, factorul de forță fizică drept element de la care se aplică un nivel mai ridicat de retribuție pentru anumite funcții, în cazul în care această cerință nu este un element esențial pentru buna desfășurare a lucrărilor. De asemenea, ar constitui un caz de discriminare indirectă situația în care compania ar acorda spor de dăruire în funcție de zilele efective de lucru, fiind excluse la calcul zilele în care s-au exercitat drepturile derivate din starea de maternitate sau situații de îngrijire a familiei.

Tratamentul diferențiat se poate manifesta prin diferite acțiuni, stipulate de Legea nr. 121: deosebire (angajata de sex feminin primește un salariu mai mic decât un coleg de sex masculin pentru același post, experiență și competențe), excludere (copiii romi nu sunt acceptați la școala din centrul localității, ci doar la cea din cartierul lor, în care învățământul este de o calitate mai slabă),

restricție (ofertă specială de Ziua Îndrăgostiților disponibilă doar pentru cuplurile de sex opus), preferință (pentru postul de șef de echipă la o fabrică de piese auto sunt preferați bărbații în detrimentul femeilor).

Când demonstrăm tratamentul diferențiat ca element constitutiv al faptei de discriminare implicit facem o comparație între felul în care este tratată victima discriminării (defavorabil) și felul în care sunt tratate celelalte persoane aflate în situații comparabile. Comparația este de esența discriminării. De obicei, instanțele evidențiază această comparație prin raportare la elementele de fapt stabilite în cauză. De aceea, trebuie ca plângerea depusă să conțină dovezile și argumentele necesare pentru a face această analiză comparativă. Comparația se poate face numai între persoane care sunt în aceeași situație sau în situații comparabile cu victima discriminării.

II.2.4 Hărțuirea

Orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat sau azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv.

Fenomenul de **hărțuire sexuală** este perceput ca un atentat sever la principiile fundamentale ale egalității de șanse și ale respectului pentru demnitate la locul de muncă. Pentru a putea realiza o analiză a măsurilor ce trebuie luate pentru a combate hărțuirea sexuală este extrem de important să se facă o delimitare conceptuală clară între definirea unui comportament ca fiind de natură penală sau ținând de raporturile de muncă.

Hărțuirea sexuală constă în comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și se pot manifesta prin acte verbale, non-verbale sau fizice. Scopul pentru care o persoană abuzează de funcția sa la locul de muncă, este de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite. Un astfel de comportament are efecte negative afectând atât persoana hărțuită, cât și organizația în care aceasta lucrează, în special pentru că performanța persoanei scade, iar negocierea aspectelor privind promovarea, formarea, salarizarea nu rămân procese obiective, fiind influențate de atitudinea persoanei care hărțuiește.

Hărțuirea sexuală se poate manifesta sub forme din cele mai diverse, de la forme considerate “ușoare”, care nu se înscriu în categoria agresiunilor fizice directe, până la forme considerate grave, care pot merge până la tentativă de viol sau viol. Hărțuirea poate fi verticală - de la șefi către angajați și orizontală - între colegi. De asemenea ea poate avea loc nu numai în cadrul organizației (la

locul de muncă) ci și în afara acesteia - la întâlniri în interes de serviciu, conferințe, deplășări sau chiar după terminarea programului de lucru.

În unele cazuri, actele de hărțuire nu sunt îndreptate asupra unei singure persoane, ci pot crea o atmosferă de lucru ostilă pentru mai multe persoane aflate în același loc de muncă.

Comportamentele de hărțuire se pot manifesta cu intermitență. Chiar și așa, un singur incident serios este suficient pentru a fi considerat hărțuire sexuală. Formele hărțuirii sexuale pot fi grupate în câteva mari categorii:

Forme fizice - atingeri, blocarea trecerii, agresiune fizică:

- Forme verbale - comentarii despre viața privată, propuneri și avansuri sexuale directe, expresii sau glume cu conotații sexuale;
- Forme nonverbale - gesturi sugestive, curtoazie exagerată, falsă, studierea ostentativă a corpului unei persoane;
- Forme scrise sau grafice - fotografiile cu tentă sexuală, scrisori, mesaje sms-uri;
- Forme psiho-emoționale - amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptarea comportamentelor de hărțuire,

obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă.

II.2.5 Victimizarea

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

Elementele constitutive ale faptei de victimizare sunt:

Existenta unei plângeri sau acțiuni depuse privind nediscriminarea

Tratamentul advers să vină ca urmare a depunerii plângerii sau acțiunii respective

Persoana asupra căreia s-a exercitat tratamentul advers este fie autoarea plângerii sau acțiunii privind discriminarea, fie a furnizat informații, inclusiv mărturii în legătură cu cazul de discriminare.

Femeia face parte din categoriile de victime cu cel mai mare grad de vulnerabilitate victimală, în special în cazurile de violență în familie. Victimele de sex feminin, în general, sunt stăpânite de sentimentul fricii, rezultată din intimidările sau agresiunile suferite care determină, de regulă, acceptarea efectului victimal. Dintre formele de victimizare a femeii cele mai grav întâlnite sunt: amenințarea, maltratarea, violul din cauze multiple: infidelitate, gelozie, alcoolism, soțul bolnav psihic etc.

Copiii, la fel, pot avea o vulnerabilitate deosebită din cauza vârstei. Ei pot fi ușor antrenați în acțiuni victimizante pentru ei, pot fi înșelați cu promisiuni sau recompense, mințiți, constrânși să comită acte ale căror consecințe negative pentru ei și pentru alții nu le pot prevedea. O formă specifică de victimizare a minorilor este bătaia, considerată de unii o soluție extremă de autoritate și sancționare.

O altă categorie vulnerabilă o reprezintă persoanele vârstnice. Procesul de victimizare poate să apară în cadrul mediului familial, agresori fiind rudele sau persoanele care îngrijesc bătrânii, sau în afara acestuia, agresori fiind infractorii. Aceștia din urmă, profitând de capacitatea redusă a bătrânilor de a se apăra, și de unele caracteristici psihocomportamentale specifice (credulitate, neglijență, uitare, confuzie), pot comite acte infracționale mult mai ușor (furt, agresiunea fizică sau psihică, exploatarea prin muncă, exploatarea financiară, privarea de hrană, tratament medical, izolarea de societate etc



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

II.3 Tipuri de discriminare

Tipuri de discriminari:

- Discriminarea după gen
- Discriminarea după orientarea sexuală
- Discriminarea după vârstă
- Discriminarea după handicap
- Discriminarea după etnie
- Discriminarea după religie



II.3.1 Discriminarea de gen

Existența unei discriminări de gen în domenii și contexte foarte variate - de la declarații de nivel suburban ale unor personaje politice importante până la o percepție resimțită de noi toți relativ la atitudinea sau starea de fapt diferită în ceea ce privește genul în diverse domenii (educațional, politic, economic etc).

Discriminarea de gen este definită ca fiind orice diferențiere, excludere, restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre femei și bărbați, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil, sau în orice alt domeniu.

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor cât și a bărbaților - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextul familial (de aici politicile pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială și cea privată), contextul socio-cultural (în cadrul căruia sunt perpetuate stereotipuri sexiste care cel mai adesea limitează accesul femeilor la sfere ale vieții sociale, spre exemplu anumite arii profesionale considerate a fi „natural masculine”) precum și de modul în care puterea economică și politică este distribuită în societate.

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizii sunt strâns legate între ele și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuirii puterii între femei și bărbați, la un moment dat.

O analiză de gen asupra actorilor decizionali care influențează situația economică, socială sau culturală a unei comunități reflectă, la ora actuală, persistența unor raporturi inegale, de cele mai multe ori defavorabile femeilor. Factori culturali, religioși sau biologici au fost deseori invocați pentru a perpetua discriminarea de gen și la nivel de decizie, aceasta conducând la irosirea potențialului de muncă și creativitate a multor femei.

Documente legislative și non-legislative asumate de Uniunea Europeană consacră egalitatea de gen ca un principiu fundamental al Uniunii Europene, subliniind că o participare echilibrată pe criterii de gen la deciziile majore adoptate în domeniile politic și social este vitală pentru dezvoltarea unei reale democrații și contribuie la creșterea economică.

Mai mult, abordarea problematicii egalității de gen în materie de ocupare a forței de muncă evidențiază necesitatea promovării în mod egal a bărbaților și femeilor pe piața muncii precum și în ocuparea posturilor de conducere, ca și garanție a asigurării echității sociale și performanței economice care să conducă la creșterea participării sociale a femeilor la toate nivelurile.

Conform unui recent raport al Comisiei Europene, în ciuda progreselor înregistrate, femeile din Europa sunt în continuare subreprezentate în posturile de conducere atât în politică, cât și în afaceri. La nivelul UE, 24% dintre parlamentari sunt femei - ceea ce reprezintă o creștere cu 16% față de situația înregistrată cu 10 ani în urmă - și aceeași proporție deține posturi ministeriale.

În analizele care au fost efectuate la nivel european cu privire la participarea femeilor și a bărbaților la procesul decizional, se scot în evidență mai multe cauze care pot justifica sub-reprezentarea femeilor în poziții decizionale: întâi de toate, stereotipurile de gen și discriminarea precum și segregarea în educație și pe piața muncii.

Începând cu anul 2003, Comisia Europeană a dezvoltat o bază de date online cu privire la situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie, aceasta reprezentând un instrument important pentru diseminarea de informații comparabile referitoare la femeile și bărbații aflați în posturi de conducere, pentru următoarele domenii: a) politic; b) administrație publică; c) judiciar; d) afaceri și finanțe; e) parteneri sociali și ONG-uri.

În România, în cadrul Sondajului “Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare”, doar 15% dintre respondenți și-au exprimat dezacordul cu privire la faptul că este mai mult datoră bărbatului de a aduce bani în casă și mai mult datoră femeii de a se ocupa de treburile casei și de familie. La locul de muncă, stereotipurile pot furniza răspunsuri complexe

referitoare la o persoană cu privire la competențe, educație, potențial profesional, poziția pe care merită să o ocupe, performanța pe care o poate obține la locul de muncă, ș .a.m.d. În acest caz răspunsurile nu sunt date de contactul direct cu persoana în cauză ci de activarea stereotipurilor proprii despre categoria din care persoana respectivă face parte.

Cercetările efectuate arată ca stereotipurile limitează integrarea pe piața muncii. Multe dintre persoane sunt reticente în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă cu categorii de persoane “indezirabile” (persoane aparținând unei minorități etnice, sexuale, etc.). Prejudecățile și atitudinile discriminatorii rămân larg răspândite și față de femei, inclusiv în ceea ce privește asumarea de noi roluri în sfera profesională și în viața publică. 39% din populația interviuată menține stereotipul conform căruia bărbatul este cel care conduce familia, iar deciziile, firește, trebuie să îi aparțină.

Experiențele statelor dezvoltate ne arată că procentul femeilor angajate în forurile decizionale ale instituțiilor politice și publice nu va crește fără ajutorul unor măsuri specifice, precum cotele de reprezentare, însoțite de campanii de promovare a participării active a femeilor la bunul mers al societății. Cotele minimale de gen, sub diversele lor forme, sunt practici deja legiferate în state europene ca Belgia, Franța, Spania, Norvegia, Finlanda sau Slovenia, iar cote

stabilite în statutul partidelor politice găsim în state precum Germania, Suedia, Polonia sau Marea Britanie.



II.3.2 Discriminarea după orientarea sexuală

Deși din punct de vedere juridic, situația actuală poate fi considerată stabilă în România, discriminarea lesbianelor, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este o realitate prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților Poliției Române, sistemul penitenciar, reflectarea în mass media, chiar și în relațiile de familie. De asemenea, există prejudecăți și stereotipuri privind persoanele trans-

gender din România, acestea fiind considerate de majoritatea românilor anormale.

Barometrul de opinie publică din noiembrie 2016 al Fundației pentru o Societate Deschisă arăta că un procent de 86% dintre cei intervievați nu ar dori să aibă homosexuali drept vecini, în timp ce un barometru similar din luna iunie 2015 arata că aproximativ 59% dintre români nu consideră persoanele trans-gender ca fiind normale. Studiul Institutului de Politici Publice “Intoleranță, discriminare și autoritarism în opinia publică”, publicat în 2017, indica cu claritate faptul că minoritățile sexuale ocupă primul loc între grupurile minoritare cel mai puternic respinse. Astfel, 40% dintre respondenți nu ar fi de acord ca în România să trăiască homosexuali sau lesbiene, iar 93% nu ar accepta să lucreze cu un homosexual sau o lesbiană.

Discriminarea după orientarea sexuală are la bază următoarele fenomene:

- intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală (lesbiene, homosexuali, bisexuali) decât cea convențională;
- dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale, ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale a persoanelor trans- gender;

- excluziunea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală, în special a persoanelor trans-gender;
- violența împotriva membrilor comunității trans-gender din România și atitudinea intolerantă față de aceștia;
- prezența în mass media a stereotipurilor și prejudecăților referitoare la comunitatea trans-gender din România

II.3.3 Discriminarea după vârstă

Discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată mai specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condițiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă și vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva (Friedman, 1984).

Acest tip de discriminare a făcut obiectul unui raport al Comunității Europene, care dă următoarele definiții:

Discriminarea directă: „măsuri care vizează angajații în vârstă, care se bazează exclusiv pe criteriul vârstei și nicidecum pe alți factori, precum competențele. Aceste măsuri limitează accesul persoanelor în vârstă la anumite posturi sau la programe de training”.

Discriminarea indirectă: „măsuri care nu vizează direct vârsta, dar care au un impact negativ disproporționat asupra muncitorilor în vârstă față de

celelalte categorii de angajați de vârste diferite, acest tip de discriminare fiind cel mai dăunător pentru angajați” (Sargeant, 2006).

Două ramuri de vârstă sunt atinse de acest tip de discriminare: cei mai tineri, noi-veniți pe piața muncii, și cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani. Legislația europeană și cea românească impune clar: diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind săacceadăși avantajele/inconvenientelegate de vârstă.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăți în găsirea unui loc de muncă, etc.).

Potrivit datelor Eurobarometrului Special 317, în 2009, 57% dintre europeni considerau discriminarea pe motive de vârstă ca fiind răspândită (fig. nr. 1)

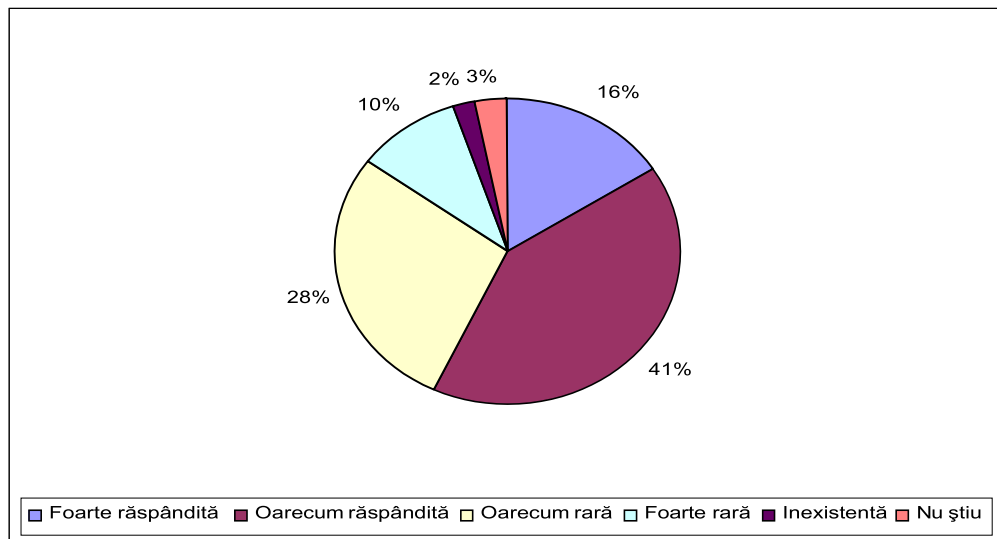


Fig. nr. 1 Percepția privind discriminarea pe baza vârstei în UE 27

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009

Analizând răspunsurile obținute la nivelul țărilor U.E., se observă că în 22 de state, peste 50% dintre respondenți percep această discriminare ca fiind răspândită, țările cu cele mai mari procentaje înregistrate fiind: Ungaria (79% din răspunsuri confirmă că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită), Republica Cehă (74%), Franța (68%), Letonia (67%) și Olanda (66%).

Opinia românilor în ceea ce privește discriminarea bazată pe vârstă este apropiată de cea europeană, 55% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit.

Vârstnicii și tinerii sunt principalele ținte ale discriminării pe motive de vârstă. Structura pe vârste a populației României identifică existența unui proces de îmbătrânire demografică, marcat, în special, de scăderea natalității (care are ca rezultat scăderea numărului populației tinere) și de creșterea numărului populației vârstnice. Aceste tendințe au ca rezultat apariția unei presiuni a populației vârstnice asupra populației adulte, potențial active.

Durata căutării unui loc de muncă crește odată cu vârsta, astfel că, potrivit datelor Eurostat, în 2009, în rândul persoanelor cu vârsta între 55-64 ani, 32,1 % erau șomeri de peste un an, în timp ce persoanele cu vârsta între 25-49 ani, șomere de peste un an erau în procent de 31,8%, iar cele cu vârsta între 15-24 ani reprezentau 29,5% din totalul șomerilor. Aceste date confirmă faptul că șomajul de lungă durată este mai des întâlnit în rândul șomerilor cu vârste cuprinse între 45 și 64 ani. La nivelul Uniunii Europene, 23,2% dintre persoanele între 15-24 ani erau, în 2009, în șomaj de peste un an, acest procent fiind de 48,2% pentru cetățenii cu vârste între 55- 64 ani.

Aceste date arată greutățile cu care se confruntă persoanele vârstnice din România în a-și găsi un alt loc de muncă.

În concluzie, printre problemele cu care se confruntă persoanele vârstnice în România, identificăm:

- dificultatea societății de a percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă culturală și profesională incomensurabilă;

- importanța redusă acordată de către societate îmbătrânirii active ca element fundamental în asigurarea egalității de șanse pe tot parcursul vieții;
- accesul redus al persoanelor cu vârste peste 55 de ani pe piața muncii.

Cu toate că, din punct de vedere al efectelor directe și ușor vizibile, am putea considera că vârstnicii reprezintă cea mai discriminată categorie, trebuie să avem în vedere și tinerii. Potrivit datelor Eurostat, la 1 ianuarie 2010, totalul populației tinere, cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani, a reprezentat, în România, 21,5% din populația țării, din care 51,1% populația masculină și 48,9% feminină. Potrivit Barometrului de Incluziune Socială 2010, pentru bărbați, a avea o vârstă peste 40 de ani sau sub 25 de ani reprezintă un impediment major în găsirea unui loc de muncă, în timp ce femeile consideră doar vârsta de peste 40 de ani ca fiind un obstacol la angajare.

Astfel, Parlamentul European afirmă, într-o rezoluție din 6 iulie 2010, că tinerii se confruntă adesea cu discriminarea pe motive de vârstă atunci când intră pe piața muncii și când sunt desființate locuri de muncă și că bărbații tineri reprezintă categoria cel mai grav afectată de șomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata șomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a șomajului de 31,2%). (tabel nr. 2)

Tabel nr. 2

Rata șomajului BIM în România, pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani
în trimestrul IV 2010

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Rata șomajului BIM pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani	22,8%	22,9%	22,6%	31,2%	15,7%

Sursa: INSSE

Principalele probleme ale tinerilor din România sunt:

- accesul slab pe piața muncii;
- slaba reprezentare în procesul de luare a deciziilor.

Deși, la nivel european, participarea tinerilor în procesul decizional guvernamental este un element de bază, acest principiu nu este respectat în întreaga Europă. Una dintre principalele cauze pentru lipsa de participare a tinerilor în procesul decizional este mentalitatea factorilor de decizie, care consideră că tinerii nu pot contribui în mod corespunzător la luarea unor decizii responsabile. De asemenea, politicienii și oficialii guvernamentali ar putea fi convingeți că numai ei au mandatul de a lua decizii politice și de a dezvolta și implementa politici, și că ar fi greșit ca anumitor grupuri (precum cel al tinerilor) să li se permită să influențeze aceste decizii. Făcând abstracție de aceste mentalități, un alt motiv pentru care tinerii nu sunt chemați în procesul de luare a deciziilor este, de multe ori, acela că politicienii și funcționarii nu știu cum să

lase tinerii să participe, ei neavând experiență sau exemple de bune practici în lucrul cu aceștia;

- insuficienta promovare și finanțare a măsurilor de încurajare a inițiativelor economice pentru tineri.

În ciuda stereotipurilor negative, studii efectuate în mai multe țări evidențiază aceeași concluzie: se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze să mențină o bună calitate a vieții la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vârstă să fie competitivi și sănătoși. Firmele care conștientizează acest aspect și iau măsuri în această direcție, vor avea de câștigat în viitor, pe fondul unei îmbătrâniri evidente a populației Globului. Această tendință generală de îmbătrânire este înregistrată și în România, populația în vârstă confruntându-se cu o serie de dificultăți în câmpul muncii (șomaj, perioade mari de căutare a unui loc de muncă, etc.)

Pe lângă această categorie vizibil defavorizată, apare o alta care se confruntă cu discriminarea pe motive de vârstă, și anume tinerii, care întâmpină probleme când intră pe piața muncii și când sunt desființate locuri de muncă, bărbații tineri reprezentând categoria cel mai grav afectată de șomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata șomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor

cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a șomajului de 31,2%). (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a șomajului de 31,2%).

II.3.4 Discriminarea după handicap

Discriminarea pe motiv de dizabilitate este un tratament diferențiat aplicat de indivizi și grupuri de indivizi, care nu se bazează pe un merit individual, ci pe presupuneri și stereotipuri sistemice, structurale sau de atitudine cu privire la un handicap fizic sau mental. În anii următori, handicapul va fi o preocupare și mai mare, deoarece prevalența sa este în creștere. Acest lucru se datorează îmbătrânirii populației și deci este un risc mai mare de handicap la persoanele în vârstă, precum și creșterii globale a unor maladii cronice precum diabetul, bolile cardiovasculare, cancerul și tulburările de sănătate mentală.

Dizabilitatea reprezintă afectarea uneia sau a mai multor funcții esențiale ale ființei umane, de natură să diminueze libertatea de expresie sau de acțiune a acesteia. Nu este vorba aici de liberul arbitru, ci de libertatea de mișcare și de acțiune restricționată de disfuncțiile simțurilor de distanță, ale facultăților de mobilitate și deplasare, precum și ale instanțelor cognitive.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Din cauza **discriminării** care aduce cu sine marginalizarea și segregarea anumitor categorii de indivizi vizati de astfel de practici, societatea actuala perpetueaza inegalitatea in drepturi a oamenilor, judecandu-i și condamnandu-i pe cei carora nu le acorda nici macar sansa de a putea sa duca un trai decent.

Dizabilitatea este doar o chestiune de perceptie. Fiecare om poate face anumite lucruri lucruri pe care altii nu le pot face...

Discriminarea persoanelor cu diferite handicapuri se poate manifesta in mod direct prin:

- limitarea sanselor egale de a participa la viata publica;
- limitarea posibilitatilor de a avea o viata sociala obisnuita;

- imposibilitatea de a se angaja și a-și castiga existența;
- imposibilitatea de a avea acces la anumite instituții sau utilități care intervin în viața de zi cu zi.

Mai dureroasă însă, este acea discriminare subtilă, pe care majoritatea oamenilor care nu suferă de nici un handicap nu o constientizează, ci dimpotrivă o generează și o perpetuează prin standardele și normele pe care direct/indirect sau intenționat/neintenționat le impun asupra tuturor celorlalți. O asemenea discriminare se regăsește spre exemplu în "etichetele" atribuite acestor persoane. Termenii folosiți pentru a le identifica nevoile sunt în sine discriminatorii deoarece de exemplu prin însuși termenul de "dizabilitate", analizat etimologic, li se neagă absolut orice fel de abilitate. Această falsă negare are un impact deosebit asupra identității și demnității individului.

O altă terminologie interpretabilă este cea a "handicapului", **o persoană nu poate fi în sine "handicapată"**. Handicapul nu este altceva decât o stare consecutivă deficienței cu care persoana s-a născut sau pe care a dobândit-o. Societatea naște "handicapul" prin normele impuse, norme construite de o majoritate care dictează o anumită stare de "normalitate".

Negarea anumitor drepturi fundamentale cum ar fi dreptul la o educație adaptată în funcție de "diferențele abilități", accesul la o îngrijire medicală adecvată, posibilitatea de a învăța o meserie în concordanță cu abilitățile individuale și posibilitatea de a-și castiga propria existență, dreptul de a își

exprima sexualitatea, etc. Toate aceste aspecte reprezintă acte discriminatorii, iar privite în ansamblu au un impact deosebit asupra individului și dezvoltării sale armonioase.

Persoanele cu dizabilități sunt excluse de la viața socială (plimbându-se doar între locuința și instituții specializate), fiindu-le adesea îngradit dreptul de a intra în contact cu un mediu care i-ar putea face să simtă realitatea care îi înconjoară. Pentru subiecții dizabilității, barierele sunt exterioare, au caracter mecanic, tehnologic sau administrativ. **Independența** specific în plan social înseamnă, pentru acești oameni, rampe și alte mijloace de acces și de deplasare pe care le înțelege toată lumea pentru că, dacă nu sunt vizibile, pot deveni vizualizabile. Dar, peste toate acestea, e nevoie de servicii specifice, de organizare, de educație adecvată, de profesionalizare onorantă și onorabilă, de amenajarea unor locuri de muncă și, mai cu seamă, de recunoașterea de către autoritatea publică a adevărului îngradirii sociale a libertății unui important număr de cetățeni și purcesul la decizia politică reparatoare în spiritul imperativ al drepturilor omului.

Instigarea la discriminare, conform art. 2 din Legea 121, reprezintă orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege. Același înțeles rezultă și din art. 7 al Di-rectivei Consiliului 43/2000/EC, care obligă statele semnatare să

protejeze indivizii de la orice formă de tratament advers ca urmare a reclamării unei fapte de discriminare.

În concluzie, referitor la percepțiile populației privind discriminarea, persoanele cu dizabilități, în special cele cu dizabilități mentale, aceștia reprezintă cea mai vulnerabilă categorie de persoane, cu probabilitatea cea mai mare de a fi supusă discriminării.

Ca și cetățeni cu drepturi depline, persoanele cu handicap au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Până în 2010, Comisia Europeană dorește să vadă îmbunătățiri în perspectivele de ocupare a forței de muncă, accesibilitatea și de viață independentă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap".

UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap este o problemă și nu o problemă de discreție.

II.3.5 Discriminarea după etnie

Discriminarea pe bază de rasă, culoare sau etnicitate (“discriminare rasială”) reprezintă aproape întotdeauna o violare a drepturilor omului. În conformitate cu Convenția Internațională privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială (ICERD), convenția internațională fundamentală privind interzicerea discriminării rasiale, “...termenul ‘discriminare rasială’ înseamnă orice distincție, excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică ce are ca scop sau efect anularea sau scăderea recunoașterii, exercitarea, în mod egal, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice”.

Fundamentale pentru principiul non-discriminării sunt drepturile membrilor minorităților rasiale, etnice sau naționale la egalitate în fața legii și protecție egală a legii. Legea internațională interzice discriminarea rasială într-o serie de domenii incluzând, dar fără a se limita la educație, sănătate, locuințe, locuri de muncă, și prevederea accesului la bunurile și serviciile publice. Statele au o obligație pozitivă de a preveni, pedepsi și remedia discriminarea rasială.

Legea europeană prezintă vorbește de discriminarea “directă” și “indirectă”. În conformitate cu Directiva Uniunii Europene privind Egalitatea Rasială, adoptată recent (Directiva 2000/43/EC, “care implementează principiul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

tratamentului egal între persoane fără să se ia în considerare originea rasială sau etnică), “discriminarea directă” a apărut “acolo unde o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, a fost sau va fi tratată într-o situație comparabilă pe baza originii rasiale sau etnice”. Un exemplu ar fi biroul forțelor de muncă, ca o chestiune de politică, care refuză să accepte romii care candidează pentru locuri de muncă, sau biroul pentru acordarea de locuințe care oferă romilor, în mod intenționat, case sub nivelul standard.

“Discriminarea indirectă” apare “acolo unde o prevedere aparent neutră, criteriu sau experiență ar pune persoanele de origine rasială sau etnică în dezavantaj în comparație cu alte persoane, doar dacă acea prevedere, criteriu sau experiență este în mod obiectiv justificată de un scop legitim și mijloacele de realizare ale aceluia scop sunt corespunzătoare și necesare”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Schimbările majore produse în România în ultimii 20 de ani au generat reorganizarea pieței forței de muncă; totodată, persoanele apte de muncă fiind supuse unui proces de adaptarea la noile condiții impuse. O problemă specială în cadrul societății românești este ridicată de etnia rromă, statisticile oficiale considerând că numărul celor care aparțin acestei etnii este de aproximativ 1,3 - 1,5 milioane de locuitori, însă statisticile neoficiale ale diverselor organizații nonguvernamentale consideră numărul acestora ca

fiind de aproximativ patru milioane de locuitori stabili, la care se adaugă în jur de un milion de locuitori mobili care părăsesc țara pentru scurte perioade de timp. Integrarea membrilor acestei etnii în cadrul societății se dovedește a fi o problemă foarte dificilă atât la nivel național, cât și la nivel internațional.

Discriminarea etnică pe piața muncii și explică existența acesteia pe baza diferenței care există între etnii din punct de vedere al abilităților, care sunt influențate de nivelul de școlarizare. De cele mai multe ori există o legătură directă între nivelul de educație pe care părinții îl dețin (anii de școlarizare) și cel pe care îl primesc sau îl vor primi copiii lor.

Există un număr de instrumente elaborate pentru a asista victimele discriminării rasiale. Acestea includ:

- legi locale împotriva discriminării;
- alte legi locale care nu aparțin în mod direct discriminării, dar care ar putea fi aplicate în mod creativ în cazuri de discriminare, cum ar fi cazurile eronate care protejează demnitatea unei persoane;
- legi internaționale incluzând:

- Convenția Internațională pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială (ICERD), în special Articolul 14 din ICERD, care permite Comitetului pentru Eliminarea Discriminării Rasiale să ia în considerare comunicari trimise de indivizi și grupuri privind violările Convenției;
- Convenția Europeană pentru Drepturile Omului (ECHR): Articolul 14 din ECHR interzice discriminarea în legătură cu drepturile garantate de Convenție. Protocolul Nr. 12 adițional la ECHR, care a fost deschis pentru a fi semnat în 2000, va adăuga o interdicere profundă a discriminării în aplicarea oricărui drept oferit de lege, ca urmare a ratificării sale de către zece state membre din Consiliul Europei. Activiștii au un rol important în inducerea unei presiuni asupra guvernelor pentru a ratifica Protocolul 12 fără întârziere;
- Directiva Uniunii Europene pentru Egalitate Rasială: această directivă cere statelor să adopte legi împotriva discriminării și stabilește organe de punere în aplicare. Ea face parte din legislația UE cu care statele membre și țările candidate trebuie să se conformeze. Activiștii au un puternic rol în a se asigura că statele amendează legislația și aplică cererile acestui puternic instrument.

ERRC acționează pentru combaterea discriminării împotriva romilor printr-o serie de activități, printre care:

- publicarea de informații despre situația romilor privind drepturile omului;
- oferirea de consultanță privind drepturile omului la nivel internațional;
- împuternicirea romilor să acționeze în numele lor prin programe de educație în ceea ce privește drepturile omului;
- depunerea de acțiuni judiciare în instanțele interne și internaționale în numele victimelor romi supuse discriminării și altor forme de abuz ale drepturilor omului.

II.3.6 Discriminarea după religie

Discriminarea religioasă este definită ca fiind evaluarea sau tratarea diferită a unei persoane sau unui grup din cauza a ceea ce crede din punct de vedere religios.

Minoritățile religioase sunt persecutate, supuse atacurilor violente, încarcerate, torturate și lipsite de drepturile fundamentale ale ființei umane, fapt susținut de o importantă organizație care activează pentru apărarea

drepturilor minoritaților. “Intoleranța religioasă este noul rasism”, a declarat Mark Lattimer, directorul Grupului Internațional pentru Drepturile Omului (MRG).

Nivelul de educație determină variații minime ale toleranței față de persoanele de altă religie. Cu alte cuvinte, ponderea subiecților care manifestă toleranță față de existența altor culte religioase se menține la cote înalte, de aproximativ 87%, indiferent de nivelul de educație a subiecților, ceea ce indică existența unui climat general de deschidere față de practicarea diferitelor credințe religioase

Constituția interzice limitările asupra libertății de conștiință și religioasă, precum și forțarea unui individ să adopte o credință religioasă contrară convingerilor sale. Constituția prevede că toate cultele sunt autonome față de stat și au libertatea de a se organiza „conform propriilor lor statute”.

Potrivit legii, statul recunoaște „rolul important” al Bisericii Ortodoxe Române (BOR) în istoria țării. Legea stipulează o clasificare pe trei nivele a organizațiilor religioase; asociațiile laice care doresc să desfășoare activități religioase se pot organiza în conformitate cu o prevedere separată a legii. Autoritățile au aprobat solicitările de înscriere a două asociații religioase creștine: Asociația Uniunea Adunărilor Penticostale a Romilor „Philadelphia” și Asociația Religioasă Uniunea Bisericilor Penticostale a lui Dumnezeu.

S-a semnalat în continuare ritmul lent al retrocedării proprietăților confiscate, în special către Biserica Greco-Catolică și comunitatea evreiască. În cursul anului, guvernul a respins 609 solicitări de retrocedare a proprietăților religioase confiscate și a aprobat 52; nu a aprobat nicio solicitare pentru Biserica Greco-Catolică. Grupările religioase minoritare au continuat să declare că autoritățile centrale și locale au acordat tratament preferențial BOR și au semnalat cazuri de discriminare. Președintele României Klaus Iohannis a promulgat o lege privind combaterea antisemitismului, care incriminează promovarea de idei antisemite și înființarea de organizații antisemite.

Grupările religioase minoritare au continuat să semnaleze cazuri de hărțuire a membrilor comunităților lor de către preoți și enoriași BOR, precum și de blocare a accesului la cimitire. Un studiu referitor la valorile împărtășite de elevi și profesori de gimnaziu și liceu a evidențiat faptul că aproximativ o treime dintre profesori nu își doresc vecini de altă religie. A existat un caz de vandalism antisemit al casei din Sighetu Marmăției a lui Elie Wiesel, supraviețuitor al

Holocaustului. Conform Înaltului Comisariat al ONU pentru Refugiați, presa locală i-a portretizat în mare parte pe refugiații musulmani ca reprezentând o amenințare din pricina religiei lor.

Constituția interzice limitarea libertății de gândire, opinie, conștiință sau religioasă, precum și forțarea indivizilor să adopte o credință religioasă contrară convingerilor lor. Ea stipulează că toate cultele sunt autonome față de stat și au libertatea de a se organiza „conform propriilor lor statute”, în condițiile definite de lege. Legea prevede recunoașterea de către stat a „rolului important” al Bisericii Ortodoxe Române, precum și rolul „celorlalte biserici și culte așa cum este recunoscut de istoria națională” a țării.

Conform Constituției, cultele sunt autonome și beneficiază de sprijin din partea statului, inclusiv în ce privește facilitarea asistenței religioase în armată, spitale, penitenciare, azile de bătrâni și orfelinat. Legea interzice autorităților publice și persoanelor juridice private să solicite declararea religiei, cu excepția recensământului.

Prevederile legii cultelor stipulează un sistem de clasificare pe trei nivele: culte religioase, la nivelul superior, urmate de asociații religioase și de grupări religioase, la nivelele inferioare. Organizațiile de la cele două nivele superioare au statut de persoană juridică, în timp ce grupările religioase nu au. Asociațiile laice înființate în conformitate cu prevederi separate ale legii cu privire la

asociații și fundații pot desfășura și ele activități religioase și au statut de persoane juridice.

Legea interzice discriminarea pe considerente religioase în toate domeniile vieții publice. Ea interzice de asemenea defăimarea religioasă și generarea de conflicte pe considerente religioase, precum și defăimarea publică adusă simbolurilor religioase. Pedepsele pot include amenzi ce variază de la 1.000 și 100.000 de lei (250-24.600 de dolari), depinzând dacă victima este o persoană sau o comunitate.

II.4 Garanții procesuale specifice cazurilor de discriminare

Având în vedere dificultatea victimei în cazurile de discriminare de a obține și de a administra probe, dreptul european al nediscriminării prevede garanții procesuale specifice cazurilor de discriminare, care au fost preluate și în Legea nr. 121.

Aceste elemente specifice dreptului nediscriminării se referă la

1. sarcina probei și probatoriul specific cazurilor de discriminare;
2. sancționarea victimizării ca modalitate de protejare a victimei sau a martorilor împotriva cărora se iau măsuri de răzbunare ca urmare a implicării lor într-un caz de discriminare;
3. calitatea procesuală activă acordată organizațiilor neguvernamentale sau sindicatelor în cauzele de discriminare.

Legislația le-a preluat ca norme cu caracter special care completează normele de procedură în vigoare. Cunoașterea și utilizarea corectă a acestor elemente specifice dreptului nediscriminării sunt deosebit de importante pentru a asigura o apărare adecvată pentru victimele discriminării.

II.4.1 Principiul partajării sarcinii probei

Principiul partajării sarcinii probei în cazurile de discriminare derogă de la regula generală din dreptul procesual civil conform căreia cel care face o afirmație trebuie să o probeze (art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă). În esență, persoana care se plânge de discriminare nu are sarcina să probeze discriminarea, ci să probeze fapte din care se poate prezuma discriminarea, moment în care părții adverse îi revine sarcina de a răsturna prezumția astfel creată.

Probele au o însemnătate primordială atât în procesul civil, cât și în procesul penal. Pentru a pronunța o hotărâre, judecătorul trebuie să cunoască faptele prin care s-au adus atingere unor drepturi prevăzute de lege în favoarea părților sau care au dat naștere conflictului dedus judecății. Probele sunt indispensabile pentru stabilirea situației de fapt, reprezentând tocmai mijloacele prin care judecătorul poate lua cunoștință de raporturile de drept material deduse judecății. Demonstrarea încălcării drepturilor omului și a discriminării în special poate fi în mod particular problematică. În majoritatea cazurilor, probele sunt extrem de reduse sau limitate de vreme ce subiecții activi

ai discriminării, spre exemplu, nu își etalează în mod manifest prejudecățile ori în unele cazuri nici nu sunt conștienți de acestea.

Instanțele de judecată urmează să respecte, în calitate de *lex specialis*, principiul partajării sarcinii probei în procedurile civile și contravenționale ce țin de discriminare, conform art. 19 al Legii nr. 121, potrivit căruia persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. Același articol prevede la alin. (2) că sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.

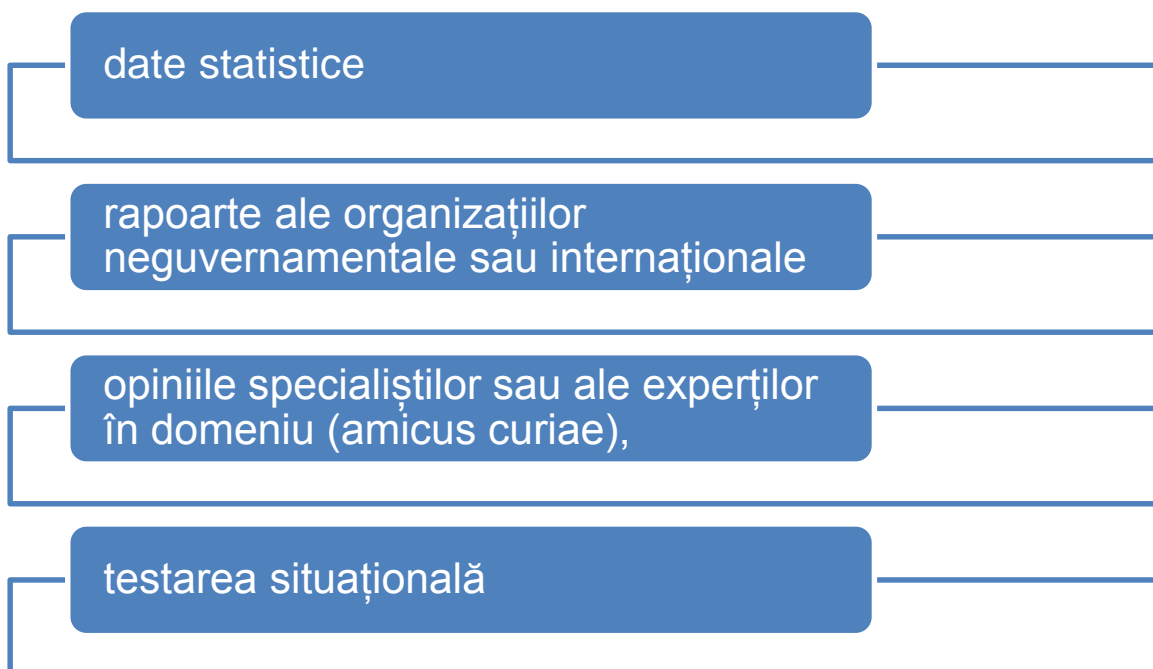
În mod concret, „fapte care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare” (în sarcina petiționarului/reclamantului) pot fi de la caz la caz:

- existența unei relații de muncă a petiționarului/reclamantului cu angajatorul și faptul că a fost concediat;
- anunțul public de selecție în vederea angajării, participarea la o recrutare publică pentru angajarea pe un post, experiența și competențele demonstrate de petiționar/reclamant prin aplicația depusă;
- solicitarea unui serviciu disponibil publicului și refuzul părții reclamate/pârâtului de a-l acorda petiționarului;

- existența unei relații de muncă a petiționarului cu angajatorul și salariul mai mic primit de petiționar în comparație cu un alt salariat din aceeași întreprindere.

II.4.2 Probatoriul specific cazurilor de discriminare

Probe specifice care ar putea fi prezentate în cauzele de discriminare:



În primul rând, datele statistice, rapoartele internaționale ale unor organisme internaționale sau ale organizațiilor neguvernamentale și opiniile specialiștilor pot fi propuse ca probe prin interpretarea mai largă a înscrisurilor ca mijloace de probă admise în procedura civilă sau contravențională. De exemplu, CtEDO a stabilit prezumția de discriminare indirectă a copiilor romi

prin segregarea lor în școli speciale pentru copiii cu dizabilități intelectuale prin examinarea datelor statistice oficiale puse la dispoziție de părți privind proporția elevilor de etnie romă care învățau în aceste școli (aprox. 50%) raportată la proporția lor față de populația generală de elevi (aprox. 5%). CtEDO a cerut statului să prezinte o justificare obiectivă și rezonabilă pentru proporția covârșitoare de elevi romi în școlile speciale.

În al doilea rând, probele obținute în cadrul metodei de testare situațională (admisibilă în probarea cazurilor de discriminare în jurisprudența altor state, precum Ungaria sau Statele Unite ale Americii) pot fi propuse în cazurile de discriminare examinate ca proba cu martori sau proba cu înscrișuri. Metoda de testare situațională pornește de la aflarea informației că un angajator, prestator de servicii sau altă persoană, discriminează persoanele pe un anumit criteriu. În acel moment, se testează reacția angajatorului prin crearea unor situații similare de tip „sandwich” în care mai întâi este implicată o persoană care nu este caracterizată prin criteriul respectiv, apoi este implicată o persoană care este caracterizată prin criteriul respectiv (de exemplu, etnia, culoarea pielii) și iarăși este implicată o persoană care nu este caracterizată prin criteriul respectiv. Reacția angajatorului în fiecare dintre cele trei situații este documentată fie prin înregistrări audio-video, fie cu martori și înscrișuri.

Bibliografie:

1. Ghid privind integrarea temelor orizontale în cadrul proiectelor finanțate din Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020;
2. Ghid în domeniul nediscriminării pentru practicieni, autori Iustina Ionescu, Romanița Iordache, Pavel Grecu, Nadejda Hriptievschi, Istvan Haller;
3. Document de informare privind egalitatea de șanse, dezvoltarea durabilă și achizițiile publice;
4. Suport de curs „Egalitate de șanse în Administrația publică”, beneficiar Orașul Eforie
5. „Standarde europene privind sarcina probei în cazurile de discriminare úi transpunerea în dreptul intern ca excepție a principiului de drept comun affirmanti incumbit probatio”, autor Dezideriu Gergely
6. „Discriminarea religioasă”, autor Gabriela Tiu;
7. Site: <http://www.startafaceriitale.ro> - „Tipuri de discriminare pe motiv de orientare sexuală”;
8. Site: <http://www.utgjui.ro> - „Varsta - un criteriu important de discriminare pe piața forței de muncă în România”, autor Aurel Manolescu și Victoria Mihaela Brînzea;
9. Site: <http://www.postemcell.ro> - „Discriminarea persoanelor cu dizabilități”;

10. Site: <http://www.legeasiviată.în.ua> - „Forme de discriminare a persoanelor cu dizabilități”, autor Mariana Pavlencu;
11. Site: <http://store.ectap.ro> - „Analiza discriminării etnice pe piața forței de muncă în condițiile crizei economice”, Economie teoretică și aplicată Vol. XIX, autori Mihaela Hrisanta Dobre și Eugenia Tudor;
12. Site: <http://www.errc.org> - „Recunoașterea și combaterea discriminării rasiale”;
13. Site <http://www.usembassy.gov> - „Raport privind libertatea religioasă în anul 2018”;
14. Site <http://www.mmuncii.ro> - „Ghid de bune practici în domeniul Egalității de șanse”.

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa Prioritara 6: Educație și competențe

Domeniul major de intervenție 6.12 “Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale”

Titlul proiect: „ACCES la performanță prin calificare!”

Editor: RED CONS 2000 SRL

Data publicării: martie 2021

Proiectul susține egalitatea de șanse și de gen, nediscriminarea, TIC și dezvoltarea durabilă.

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