



Acțiunea UE împotriva discriminării

Raport de activitate 2007-2008



Această publicație este susținută prin Programul Comunității Europene pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială (2007-2013). Acest program este administrat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitatea de Șanse a Comisiei Europene. Programul a fost înființat pentru susținerea financiară a punerii în aplicare a obiectivelor Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și afacerilor sociale, stabilite prin Agenda socială, și pentru a contribui astfel la îndeplinirea obiectivelor Strategiei de la Lisabona în aceste domenii.

Programul, derulat pe parcursul a șapte ani, este destinat tuturor părților interesate care pot contribui la dezvoltarea unei legislații și a unor politici sociale și de ocupare a forței de muncă eficiente și adecvate, pe tot cuprinsul UE-27, AELS-SEE, plus țările candidate și precandidate.

PROGRESS are misiunea de a întări contribuția UE în sprijinul angajamentelor și eforturilor statelor membre, de a crea locuri de muncă mai multe și mai bune și de a construi o societate mai solidară. În acest sens, PROGRESS va fi folosit pentru:

- asigurarea de analiză și consultanță pentru politici în domeniile care fac obiectul programului PROGRESS;
- monitorizarea și raportarea cu privire la punerea în aplicare a legislației și a politicilor UE în domeniile care fac obiectul programului PROGRESS;
- promovarea transferului de politici, învățării și sprijinului între statele membre cu privire la obiectivele și prioritățile UE, precum și
- preluarea și transmiterea opiniilor părților interesate și ale societății în ansamblul ei.

Pentru mai multe informații, consultați:
<http://ec.europa.eu/progress>

Acțiunea UE împotriva discriminării

Raport de activitate 2007-2008

Comisia Europeană

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitatea de Șanse

Unitatea G4

Manuscris finalizat în aprilie 2009

Comisia Europeană și orice persoană care acționează în numele Comisiei nu sunt răspunzătoare pentru utilizarea care poate fi dată informațiilor conținute în prezenta publicație.

Fotografia de pe copertă: „Diferit” de Lucian Enasoni, concursul de fotografie Ruperea stereotipurilor din cadrul campaniei „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” – © Comunitățile Europene

Fotografii paginile 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Comunitățile Europene

Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți răspunsuri la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană.

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Anumiți operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau pot factura aceste apeluri.

Numerose alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

© Comunitățile Europene, 2009

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

O fișă bibliografică, precum și un rezumat apar la sfârșitul prezentei publicații.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2009

ISBN 978-92-79-12463-1

doi:10.2767/190

Cuvânt-înainte



Odată cu desemnarea mea în calitate de comisar european în anul 2004, „egalitatea de șanse” a devenit parte integrantă a formulării competențelor direcției mele generale. Din acel moment, rolul meu a constat în garantarea faptului că aspectele privind egalitatea se află, de asemenea, în prim-planul politicii și acțiunii Uniunii Europene. Perioada inclusă în prezentul raport s-a dovedit a fi ocazia ideală pentru a intensifica eforturile de asigurare a egalității.

2007 a fost Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți (EYEO), marcând un angajament fără precedent la nivel european și național cu privire la plasarea diversității și a tuturor formelor de discriminare ca element central al agendei. A unit o gamă largă de actori într-un scop comun și a transmis unui public extins mesaje privind egalitatea.

În mod hotărâtor, în 2008 ne-am păstrat avântul, printr-o comunicare care a prevăzut un angajament reînnoit de a combate discriminarea și de a promova diversitatea. Am propus, de asemenea, o mult așteptată extindere a legislației privind egalitatea, care se numără deja printre cele mai ambițioase din lume.

Eforturile la nivel european pot fi eficiente numai dacă sunt construite pe fundația solidă a autorităților publice dedicate, a organismelor pentru egalitate, a societății civile, a sindicatelor și a angajatorilor de la nivel național, regional și local. Colaborând mai strâns și păstrând cel mai înalt nivel de angajament, putem continua să înregistrăm progrese pe drumul către o Europă mai corectă.

Aș dori să adaug câteva cuvinte despre romi. Cea mai cuprinzătoare minoritate etnică a Europei continuă să suporte niveluri extrem de ridicate de discriminare și inegalitate. Prin urmare, a fost just să includem combaterea acestei nedreptăți printre prioritățile noastre din 2007 și 2008.

Recunoscând eforturile importante ale tuturor celor care acționează pentru egalitate, consider că este esențial să subliniez faptul că suntem încă departe de eradicarea discriminării la locul de muncă și din societatea noastră. Aceste provocări nu devin deloc mai ușoare. Dată fiind tensiunea crizei economice, care a început efectiv la sfârșitul anului 2008, este mai important ca oricând să afirmăm că diversitatea, nu discriminarea, este calea de urmat.



Vladimír Špidla

Comisar european pentru ocuparea forței de muncă,
afaceri sociale și egalitatea de șanse

Cuprins

Cuvânt-înainte	3
Programul evenimentelor importante din domeniul combaterii discriminării 2007-2008.....	7
Introducere	9
Partea I – Politică și parteneriat	11
1.1. Politica UE și etapele importante ale programului.....	12
1.2. Parteneriatul cu statele membre	12
1.2.1. Reuniunile la nivel înalt privind egalitatea	12
1.2.2. Grupul de experți guvernamentali	13
1.3. Cooperarea cu societatea civilă.....	13
1.3.1. Vocea societății civile în politică.....	13
1.3.2. Sprijinul acordat de Comisia Europeană rețelelor.....	13
1.3.3. Instruire.....	14
1.4. Grupul consultativ de experți la nivel înalt în materie de integrare socială a minorităților etnice	14
1.4.1. Cele mai bune practici	14
1.5. Concentrarea asupra romilor	15
1.5.1. Raportul privind instrumentele destinate incluziunii.....	15
1.5.2. Prima reuniune la nivel înalt a Uniunii Europene dedicată romilor	15
1.5.3. Decembrie 2008, Concluziile Consiliului privind incluziunea romilor.....	16
Partea a II-a – Punerea în practică a legislației.....	17
2.1. Proceduri privind neîndeplinirea obligațiilor	18
2.1.1. Directiva privind egalitatea dintre rase	18
2.1.2. Directiva privind egalitatea la locul de muncă.....	19
2.2. Jurisprudență selectată a Curții de Justiție a Comunităților Europene.....	19
2.2.1. Pensionarea obligatorie (discriminare pe motive de vârstă, Regatul Unit)	19
2.2.2. Politica de recrutare (discriminare pe motive de rasă/origine etnică, Belgia).....	20
2.2.3. Dreptul la pensie (discriminare pe motive de orientare sexuală, Germania).....	20
2.2.4. Discriminare prin asociere (discriminare pe motive de handicap, Regatul Unit).....	21
2.3. Propunerea pentru o nouă directivă împotriva discriminării.....	21

2.4. Dispoziții legale referitoare la organismele pentru egalitate	22
2.4.1. <i>Equinet: rețeaua europeană a organismelor pentru egalitate</i>	22
Partea a III-a – Comunicând pe tema egalității	23
3.1. Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți.....	24
3.1.1. <i>Evenimentele importante ale Anului</i>	24
3.1.2. <i>Concluziile și moștenirea Anului</i>	25
3.2. Creșterea gradului de conștientizare	25
3.2.1. <i>Campania „Pentru diversitate. Împotriva discriminării”</i>	25
3.2.2. <i>Proiecte de creștere a gradului de conștientizare la nivel național</i>	26
3.2.3. <i>Evenimentele importante selectate</i>	26
3.2.4. <i>Conferința privind comunicarea de la Belfast</i>	26
3.2.5. <i>Egalitate de șanse pentru toți: Care este rolul acțiunii pozitive?</i>	27
3.3. Înțelegerea discriminării: sondajele Eurobarometru	27
3.4. Argumentele economice în favoarea diversității.....	27
3.4.1. <i>Studiile Comisiei Europene evidențiază beneficiile diversității</i>	28
3.4.2. <i>Întreprinderile mai mici</i>	28
3.4.3. <i>Carte ale diversității</i>	28
Concluzie	30
Anexe	31
Anexa I – Publicații-cheie în perioada 2007-2008	31
Publicații prin rețeaua experților juridici în domeniul nediscriminării.....	31
Publicații din partea experților în incluziunea persoanelor cu handicap.....	32
Anexa II – Competențele organismului național pentru egalitate....	33

Programul evenimentelor importante din domeniul combaterii discriminării 2007-2008

2007

1 ianuarie 2007

- Începe Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți (EYEO).
- Se lansează noul program PROGRESS, combaterea discriminării fiind unul dintre cele cinci domenii de politică și acțiune ale acestuia.

23 ianuarie 2007

Se publică sondajul Eurobarometru „Discriminarea în Uniunea Europeană”.

30-31 ianuarie 2007

Are loc la Berlin prima Reuniune la nivel înalt privind egalitatea.

1 martie 2007

- Observatorul European al Fenomenelor Rasiste și Xenofobe (EUMC) devine Agenția Europeană pentru Drepturi Fundamentale (FRA).
- Se lansează concursul european de fotografie pentru diversitate.

16 aprilie 2007

Are loc la Bruxelles ceremonia de acordare a premiilor concursului jurnalistic „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” (FDAD) 2006.

23 aprilie 2007

Conferința „Egalitate de șanse pentru toți: rolul acțiunii pozitive”, Roma, Italia.

25 aprilie 2007

Se lansează Turneul european al diversității cu camionul.

10-12 mai 2007

Concursul muzical Eurovision, vizionat de milioane de telespectatori din Europa, este susținut de EYEO.

20 iunie 2007

Sesiunea de formare a formatorilor din Cologne, Germania, prima etapă dintr-un program de 18 luni de sesiuni de instruire privind combaterea discriminării și diversitatea.

27 iunie 2007

Comisia Europeană transmite un „aviz motivat” unui număr de 14 state membre în legătură cu punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea dintre rase.

4 iulie 2007

Comisia lansează o consultare publică privind noi măsuri de combatere a discriminării.

11-12 octombrie 2007

Conferința „Parlamentul European al egalității de șanse pentru toți”, Bruxelles.

19-20 noiembrie 2007

- „Sărbătorind 2007!” – Conferința de închidere a EYEO de la Lisabona, Portugalia.
- Se lansează rețeaua Equinet a organismelor pentru egalitate.

3 decembrie

- Raportul Grupul consultativ de experți la nivel înalt în materie de integrare socială a minorităților etnice și de participare deplină a acestora pe piața muncii.
- Ziua internațională a persoanelor cu handicap „Muncă decentă pentru persoanele cu handicap”.

6-7 decembrie 2007

Conferința „Egalitate de șanse pentru toți – discriminarea multiplă contează”, Elsinore, Danemarca.

18 decembrie 2007

Recepția de închidere a EYEO de la Bruxelles. Ceremonia de acordare a premiilor concursului jurnalistic FDAD 2007.

2008

1 ianuarie 2008

Anul European al Dialogului Intercultural preia ștafeta de la EYEO.

31 ianuarie 2008

Comisia transmite scrisori de punere în întârziere/avize motivate unui număr de 11 state membre, în legătură cu punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea la locul de muncă.

13 martie 2008

Seminar de prezentare a rezultatelor studiului „Combaterea discriminării și promovarea egalității: modalități de evaluare a progreselor realizate”.

29 aprilie 2008

Conferința Președinției slovene privind solidaritatea intergenerațională, Brdo, Slovenia.

5-6 iunie 2008

Conferința privind „Comunicarea egalității și nediscriminării în Uniunea Europeană”, Belfast, Regatul Unit.

20 iunie 2008

Turneul european al diversității cu camionul pornește din Praga, Republica Cehă.

2 iulie 2008

- Comisia propune o nouă directivă privind combaterea discriminării și emite o comunicare intitulată: „Nediscriminare și egalitate de șanse: un angajament reînnoit”.
- Se instituie Grupul de experți guvernamentali în domeniul nediscriminării.

- Se publică raportul Comisiei Europene privind „Instrumentele și politicile comunitare destinate incluziunii romilor”.
- Se publică un nou sondaj Eurobarometru „Discriminarea în Uniunea Europeană: percepții, experiențe și atitudini”.

1 septembrie 2008

Se lansează concursul jurnalistic FDAD 2008.

16 septembrie 2008

Prima reuniune europeană la nivel înalt privind romii, Bruxelles.

29-30 septembrie 2008

A doua reuniune europeană la nivel înalt privind egalitatea, Paris.

18 noiembrie 2008

Prima ședință a Grupului de experți guvernamentali în domeniul nediscriminării, Bruxelles.

25 noiembrie 2008

Seminar juridic pe tema punerii în aplicare a dreptului comunitar privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării, Bruxelles.

1-2 decembrie 2008

Conferința „Acțiune la nivel local pentru o societate pentru toți”, ca monitorizare a Planului european de acțiune pentru persoanele cu handicap, Bruxelles.

3 decembrie 2008

Ziua internațională a persoanelor cu handicap „Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap: demnitate și justiție pentru noi toți”.

11-12 decembrie 2008

Conferința privind studiul de caz pentru diversitate „Continuarea drumului spre diversitate”, Bruxelles.

Introducere

Numeroase persoane din cadrul Uniunii Europene se confruntă cu discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, orientare sexuală, vârstă sau sex. Cu toate acestea, o mare parte nu cunoaște legislația existentă, menită să asigure protecție împotriva acestei discriminări. Prezentul raport se va concentra asupra discriminării pe motive de rasă sau origine etnică, interzisă prin așa-numita Directivă privind egalitatea dintre rase, și asupra discriminării pe motive de religie sau convingeri, handicap, orientare sexuală și vârstă, interzisă prin Directiva privind egalitatea la locul de muncă ¹. Discriminarea pe motive de sex, protecția împotriva acestui tip de discriminare fiind asigurată de un număr mare de texte legislative comunitare, nu va fi tratată în prezentul raport ².

Asemenea adoptării unor măsuri de informare a opiniei publice cu privire la drepturile sale, abordarea temeinică a discriminării înseamnă a recunoaște faptul că diversitatea trebuie nu numai să fie instituită, ci și promovată ca activ pentru economie, societate și cultură. Prin urmare, promovarea diversității și combaterea discriminării au fost prioritățile ale Comisiei Europene în perioada 2007-2008. Prezentul raport își propune să aducă la lumină unele dintre cele mai importante progrese juridice și politice, precum și activități și evenimente de creștere a gradului de conștientizare care au avut loc în această perioadă.

În raport se subliniază importanța parteneriatului dintre statele membre, societatea civilă și instituțiile europene, în vederea formulării politicilor în acest domeniu. Reuniunile la nivel înalt privind egalitatea, Grupul de experți guvernamentali în domeniul nediscriminării și alte grupuri la nivel înalt ilustrează acest angajament de colaborare.

Cadrul legislativ european este explicat cu unele detalii, iar jurisprudența selectată a Curții de Justiție a Comunităților Europene demonstrează modul în care au fost aplicate în practică dispozițiile legale. Este oferită o prezentare generală a muncii de teren efectuate în perioada 2007-2008 în legătură cu un proiect de directivă care va extinde substanțial protecția împotriva discriminării. Se are în vedere modul în care guvernele naționale au transpus directivele privind combaterea discriminării și au asigurat redresarea situației.

Anul European 2007 al Egalității de Șanse pentru Toți a fost un demers ambițios, care a stimulat sute de acțiuni naționale și a avut ca obiectiv conștientizarea în rândul opiniei publice a drepturilor sale privind egalitatea de tratament. Sunt evidențiate principalele evenimente importante și este notat potențialul pentru viitor. Campania „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” a continuat să utilizeze mijloace vizuale și inovatoare pentru a promova diversitatea, cu evenimente importante cum ar fi turneul cu camionul și concursul jurnalistic. Propagarea mesajului potrivit căruia diversitatea este benefică pentru afaceri devine esențială, în special într-o perioadă de tensiuni economice, și sunt indicate principalele progrese la nivelul politicilor privind diversitatea.



Debutul Turneului european cu camionul în Praga, 20 iunie 2008

¹ Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE.

² A se vedea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=418>



Partea I – Politică și parteneriat

1.1. Politica UE și etapele importante ale programului

Anul European 2007 al Egalității de Șanse pentru Toți (pagina 24) a dat un nou imbold dezvoltării politicii și acțiunii în domeniul egalității, la nivel european. La 1 ianuarie 2007, un nou Program pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială (PROGRESS) a preluat ștafeta de la Programul de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării (2001-2006).

Componenta „Nediscriminare și diversitate” a PROGRESS continuă activitățile-cheie din domeniul nediscriminării ale Programului de acțiune, pentru a crește gradul de conștientizare la toate nivelurile, pentru a consolida capacitatea sectoarelor societății juridice și civile și pentru a investiga cauzele fundamentale și acțiunea eficientă asociată egalității. Cu un buget de peste 700 milioane de euro pentru perioada 2007-2013, PROGRESS finanțează și activități în domeniile ocupării forței de muncă, incluziunii și protecției sociale, condițiilor de muncă și implementării eficiente a principiului egalității între sexe și al promovării integrării egalității de șanse între femei și bărbați în ansamblul politicilor UE. Includerea acestor domenii oferă programului o dimensiune mai cuprinzătoare și integrată, cu beneficii importante – de exemplu, în tratarea discriminării pe motive multiple.



Comisarul Vladimír Špidla și ministrul francez Xavier Bertrand, Reuniunea la nivel înalt pentru egalitate de la Paris

Un punct de reper ulterior la nivelul politicii a fost reprezentat de Comunicarea Comisiei Europene din 2 iulie 2008, emisă ca parte a pachetului care include o propunere pentru o nouă directivă privind combaterea discriminării (pagina 21), instituirea unui nou grup de experți guvernamentali (pagina 13) și un document de lucru privind instrumentele destinate incluziunii romilor (pagina 15). Comunicarea a definit un „angaja-

ment reinnoit” și un apel la susținerea unei mai bune protecții juridice, prin prezentarea unei strategii active de promovare a nediscriminării și a egalității de șanse. Integrarea egalității între femei și bărbați, utilizarea datelor, acțiunea pozitivă și instruirea/creșterea gradului de conștientizare au fost evidențiate ca domenii-cheie.

Succesul politicii și acțiunii la nivel european depinde de cooperarea cu succes între toți factorii din domeniul egalității, cum ar fi statele membre, societatea civilă, sindicatele și întreprinderile.

1.2. Parteneriatul cu statele membre

UE și statele membre joacă roluri esențiale, complementare, în furnizarea unor politici și acțiuni solide în domeniul egalității. Directivele privind egalitatea au reprezentat o contribuție-cheie de la nivel european. Statelor membre le revine responsabilitatea de a le transpune integral în legislația națională, adaptându-le astfel încât să corespundă realităților naționale. Mai multe țări se situează peste și dincolo de standardele minime.

În spatele unei cortine de variate contexte naționale privind egalitatea, există un spațiu amplu pentru o cooperare reciproc avantajoasă, atât între organismele europene și cele naționale, cât și între statele membre. Indiferent dacă este vorba despre modelarea politicii sau despre planificarea acțiunii în esență, provocările comune sunt abordate cel mai bine lucrând împreună. Comisia și-a atins scopul în perioada 2007-2008, printre altele, prin organizarea în comun a primelor două reuniuni la nivel înalt privind egalitatea și prin instituirea unui grup de experți guvernamentali.

1.2.1. Reuniunile la nivel înalt privind egalitatea

Reuniunile europene la nivel înalt privind egalitatea, organizate la Berlin și la Paris, au contribuit la plasarea problemelor privind discriminarea și diversitatea ca elemente centrale ale agendelor Uniunii Europene și ale guvernelor naționale. Schimburile fructuoase între ministere, factorii politici de decizie, precum și între ONG-uri, partenerii sociali și reprezentanții angajatorilor, au marcat o puternică declarație de intenție de a acorda prioritate unei societăți mai egale.

Comisarul Vladimír Špidla și ministrul german federal Ursula von der Leyen au lansat la 30 ianuarie 2007 Reuniunea la nivel înalt privind egalitatea de la Berlin, care a pregătit și scena pentru debutul Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți (EYEO). Participanții, fie din partea instituțiilor europene, fie din cea a autorităților publice, a ONG-urilor sau a partenerilor sociali, au fost uniți în stabilirea de obiective pe termen lung pentru An, dincolo de cele 12 luni pe care le-a cuprins.

Reuniunea la nivel înalt de la Paris din 29 și 30 septembrie 2008 a prilejuit încă o dată întâlnirea dintre factorii politici de decizie la nivel înalt în domeniul combaterii discriminării și

părțile interesate. A asigurat un forum pentru dezbaterea noii directive (pagina 21), propusă în scopul de a extinde protecția jurisdicțională dincolo de piața muncii, pentru a acoperi și bunurile și serviciile în ceea ce privește discriminarea pe motive de vârstă, handicap, religie sau convingeri și orientare sexuală. Locul de muncă a rămas subiectul-cheie, ministrul francez al muncii Xavier Bertrand și comisarul Vladimir Špidla solicitând adoptarea de către UE a unor inițiative ample de tipul „cartei diversității” pentru angajatori (pagina 28), care s-au dovedit de succes în Franța, Germania și Belgia. Concluziile reuniunii la nivel înalt au inclus necesitatea unui rol independent pentru organismele de promovare a egalității și a unei atenții mai mari în ceea ce privește integrarea egalității între femei și bărbați și discriminarea multiplă.

1.2.2. Grupul de experți guvernamentali

La sfârșitul EYEO, a fost esențial să păstrăm avântul dobândit, în special în ceea ce privește colaborarea cu și între guvernele care au fost antrenate în politica de combatere a discriminării și în schimbul celor mai bune practici. În acest sens, Comisia a lansat o inițiativă de a forma un „Grup de experți guvernamentali” (GEG), format din câte un reprezentant la nivel înalt din fiecare stat membru, cu responsabilitate politică în domeniul combaterii discriminării și al promovării egalității.

Anunțat oficial la 2 iulie 2008 și în vigoare din noiembrie 2008, Grupului de experți guvernamentali i-au fost atribuite următoarele sarcini:

- facilitarea cooperării între autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană;
- monitorizarea și sprijinirea evaluării politicilor comunitare și naționale privind nediscriminarea;
- intensificarea schimbului de experiență și bune practici privind nediscriminarea și promovarea egalității.

În plus, GEG a preluat rolul de punct de contact pentru componenta nediscriminării în conformitate cu programul PROGRESS.

1.3. Cooperarea cu societatea civilă

Organizațiile neguvernamentale (ONG-urile) din domeniul egalității și nediscriminării joacă un rol dublu în combaterea discriminării. În primul rând, oferă adesea asistență și consultanță directă victimelor discriminării și persoanelor care sunt supuse cel mai mult riscului de tratament incorect. De asemenea, își utilizează experiența de la fața locului pentru a furniza informații valoroase politicii de combatere a discriminării de la toate nivelurile. Cooperarea la nivel european cu ONG-urile și cu rețelele de ONG-uri este reciproc avantajoasă în ambele domenii menționate.

1.3.1. Vocea societății civile în politică

Comisia Europeană își consolidase deja un contact și o interacțiune favorabilă cu societatea civilă până la momentul Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți (EYEO) – 2007, care a oferit oportunități suplimentare pentru ca vocea sectorului ONG să se facă auzită. Pe lângă participarea lor deplină la evenimentele-cheie, cum ar fi Reuniunea la nivel înalt privind echitatea de la Berlin și Conferința de închidere a Anului Egalității de Șanse pentru Toți de la Lisabona, ONG-urile s-au numărat printre cei mai entuziaști participanți la o consultare online a Comisiei privind combaterea discriminării, între 4 iulie și 15 octombrie 2007. Pe durata acestor opt săptămâni, au răspuns 138 de ONG-uri naționale și 33 europene – reprezentând mai mult de o treime din totalul participanților de la nivelul organizațiilor, autorităților publice și societăților comerciale.

Contribuția societății civile pe durata consultării a subliniat nevoia de a extinde protecția jurisdicțională împotriva discriminării în afara locului de muncă și de a continua adoptarea de măsuri dincolo de legislație, pentru a asigura o mai mare egalitate în practică. O înțelegere mai bună și o acțiune mai amplă privind discriminarea multiplă au reprezentat, de asemenea, o preocupare recurentă. Comisia, în ceea ce o privește, a răspuns propunând o nouă legislație, la 2 iulie 2008 (pagina 21), și organizând o conferință privind discriminarea multiplă, în decembrie 2007.

1.3.2. Sprijinul acordat de Comisia Europeană rețelelor

În baza programului PROGRESS, care a început în ianuarie 2007, au fost semnate acorduri de parteneriat pentru sprijin financiar cu rețele-umbrelă cheie și cu alte organizații valoroase de la nivel european.

Rețelele-cheie, fiecare responsabilă pentru motivele abordate de legislația împotriva discriminării, sunt:

- AGE, Platforma Europeană a Persoanelor în Vârstă, care promovează interesele persoanelor în vârstă din UE și crește gradul de conștientizare a problemelor care le preocupă cel mai mult pe acestea;



- Forumul European al Dizabilității (EDF), care apără drepturile a 50 de milioane de persoane cu handicap din Europa;
- Rețeaua Europeană împotriva Rasismului (ENAR), care reprezintă peste 600 de organizații care activează împotriva rasismului, a xenofobiei, a antisemitismului și a islamofobiei în Europa;
- Biroul Informativ al Romilor din Europa, care promovează dezbaterile politice și publice a problemelor privind populația romă, oferind informații factive și detaliate cu privire la o serie de aspecte politice;
- Asociația Internațională a Gay-ilor și a Lesbienelor (ILGA-Europe), care pune în legătură 350 de grupuri naționale și locale dedicate dobândirii de drepturi egale pentru lesbiene, pentru homosexuali, pentru bisexuali și pentru persoanele transsexuale.

Au fost sprijinite și alte rețele active în acest domeniu: Autism Europe; Asociația Europeană a Furnizorilor de Servicii pentru Persoanele cu Handicap; Uniunea Europeană a Nevăzătorilor; Rețeaua Europeană privind Viața Autonomă; Inclusion Europe și Federația Internațională pentru Hidrocefalie și Spina Bifida.

1.3.3. Instruire

Este un fapt recunoscut pe scară largă că, deși directivele europene au o mare contribuție la oferirea unei garanții legale împotriva discriminării, nu asigură în sine o evoluție radicală a drepturilor egale în practică. Seminarele de instruire pentru ONG-uri sunt mijloace suplimentare de atingere a acestui scop. Deja s-au dovedit utile pe parcursul Programului de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării, care s-a derulat între 2001 și 2006. Au luat parte numeroși reprezentanți ai ONG-urilor și au fost elaborate și puse la dispoziție în mod gratuit materiale de instruire utile.

În același spirit, a fost organizată o nouă serie de sesiuni în cadrul programului PROGRESS.

Între toamna anului 2007 și primăvara anului 2008, Comisia Europeană a finanțat o serie de seminare de instruire naționale,

care au fost efectuate în toate statele membre ale Uniunii Europene, în Turcia, în Norvegia și în Islanda. La seminarele naționale privind nediscriminarea, pentru instruirea în vederea creșterii gradului de conștientizare și a înțelegerii legislației și politicii naționale, au asistat 1 100 de participanți din partea ONG-urilor și aproximativ 300 de participanți din partea sindicatelor. Programul PROGRESS sprijină și instruirea avocaților în domeniul nediscriminării, efectuată de Academia de Drept European (ERA).

1.4. Grupul consultativ de experți la nivel înalt în materie de integrare socială a minorităților etnice

Grupul consultativ de experți la nivel înalt în materie de integrare socială a minorităților etnice și de participare deplină a acestora pe piața muncii a fost instituit în temeiul Deciziei 2006/33/CE a Comisiei din 20 ianuarie 2006. Scopul său este să examineze obstacolele care împiedică integrarea membrilor minorităților etnice pe piața muncii și în societate și să identifice cele mai bune practici pentru a depăși aceste dificultăți.

Grupul este compus din 10 reprezentanți care provin din medii diverse, inclusiv din lumea afacerilor, din administrația publică, din mass-media și din societatea civilă. Fiecare membru are un palmares recunoscut în ceea ce privește angajamentul în combaterea discriminării și în activitatea pentru probleme de egalitate.

În anul 2007, Grupul a analizat numeroase cercetări în acest domeniu, s-a întâlnit cu reprezentanți ai organizațiilor atât ale angajatorilor, cât și ale angajaților, și a schimbat opinii cu membrii Comisiei pentru libertăți civile a Parlamentului European.

Grupul a identificat ulterior 14 bariere la obținerea unui loc de muncă de către minoritățile etnice: lipsa educației și a instruirii; lipsa abilităților lingvistice; lipsa recunoașterii abilităților și calificărilor; lipsa accesului la profesii; lipsa accesului la cetățenie; lipsa politicilor de integrare; stereotipurile, prejudecățile și atitudinile negative; lipsa mobilității și a concentrării în anumite zone; schimbarea industrială; descurajarea prin sistemele de protecție socială; discriminarea; lipsa informării; concurența de pe piața muncii și munca fără forme legale.

În plus, Grupul a subliniat un număr de alte probleme prin intermediul rapoartelor sale de activitate, inclusiv lipsa datelor privind lucrătorii migranți și necesitatea includerii acestora în contractele colective de muncă. A fost subliniată și necesitatea de a oferi mai multă consultanță întreprinderilor mici în legătură cu punerea în aplicare a legislației privind discriminarea.

1.4.1. Cele mai bune practici

ACCEDER, un proiect de susținere a romilor din Spania, s-a numărat printre cele mai bune practici selectate de Grup. Deși numeroase persoane susțin că doresc tratament „egal”, nu tratament „special”, acțiunea pozitivă, astfel cum este prevăzută în

temeiul directivelor privind egalitatea, poate juca un rol important, după cum declară ACCEDER. Acțiunea pozitivă a fost, de asemenea, subiectul unei conferințe și al unei broșuri tematice ale Comisiei din anul 2007 (pagina 26).

Un exemplu de bună practică a unui stat membru, citat de Grup, a constat în dispozițiile legale emise în Irlanda peste și dincolo de standardele minime stabilite de directivele UE privind egalitatea. Până în anul 2007, Irlanda avea deja o legislație împotriva discriminării consacrată, care cuprindea bunuri și servicii dincolo de cerințele Uniunii Europene. Legislația irlandeză a identificat și prevăzut, de asemenea, nouă motive de discriminare diferite.

1.5. Concentrarea asupra romilor

Termenul „romi” este utilizat în general ca termen generic pentru un număr de grupuri, inclusiv romi, populația sinti și nomazi. Numărând între 10 și 12 milioane, romii constituie împreună cea mai mare minoritate etnică din Europa. Respectând totodată diferența culturală dintre diferitele grupuri, Comisia Europeană acționează pentru a contracara provocările comune cu care se confruntă aceste grupuri, inclusiv discriminarea extinsă și excluderea socială. Această situație este conștientizată și de publicul european, din care 77 % consideră că a fi rom este un dezavantaj în societate (Eurobarometru, pagina 27).

1.5.1. Raportul privind instrumentele destinate incluziunii

În cadrul reuniunii la nivel înalt din decembrie 2007, liderii europeni au solicitat reluarea examinării politicilor și instrumentelor disponibile la nivelul Uniunii Europene, pentru îmbunătățirea incluziunii romilor. Un raport de monitorizare al Comisiei Europene, publicat la 2 iulie 2008, a recunoscut că milioane de europeni de origine romă sunt supuși unei discriminări persistente și unei excluderi sociale extinse. Raportul a recomandat insistent utilizarea mai bună a instrumentelor existente pentru combaterea acestor probleme. În mod deosebit, a accentuat necesitatea unei cooperări mai strânse între organismele Uniunii Europene, statele membre și societatea civilă.

Raportul a concluzionat că ar putea fi făcute mai multe eforturi pentru a face uz de puternicul cadru existent al instrumentelor de coordonare legislativă, financiară și politică disponibile. A indicat, în mod deosebit, potențialul de promovare a incluziunii prin intermediul fondurilor structurale ale Uniunii Europene, inclusiv al Fondului Social European (FSE) și al instrumentelor de preaderare. De exemplu, în perioada 2000-2006, o finanțare de 275 de milioane de euro din partea FSE a fost dedicată proiectelor care vizează, în mod specific, romii.

1.5.2. Prima reuniune la nivel înalt a Uniunii Europene dedicată romilor

Prima reuniune la nivel înalt a Uniunii Europene dedicată romilor a fost organizată la Bruxelles la 16 septembrie 2008. A fost prima ocazie de acest tip, pentru 400 de reprezentanți din partea instituțiilor Uniunii Europene, a guvernelor naționale și a organizațiilor societății civile din întreaga Europă, de a se întâlni, de a discuta despre situația comunităților de romi din Uniunea Europeană și de a explora modalități de îmbunătățire a acesteia.

Participările la nivel înalt din partea instituțiilor Uniunii Europene, a organizațiilor internaționale și a grupurilor de romi au demonstrat angajamentul tuturor părților. Comisia a fost reprezentată de patru dintre comisarii săi, inclusiv președintele Barroso și Vladimir Špidla. Printre alți participanți de seamă s-au numărat George Soros, președintele Institutului pentru o Societate Deschisă, Shigeo Katsu, vicepreședintele Băncii Mondiale, precum și Lívía Járóka și Viktória Mohácsi, deputate maghiare de etnie romă în Parlamentul European.



S-a convenit că problemele sunt complexe, dar că prioritățile de bază sunt clare: educație, ocuparea forței de muncă, sănătate și locuințe. Raportul din luna iulie al Comisiei a precizat măsurile juridice luate deja și a indicat fondurile structurale ca resurse valoroase pentru acțiune. S-a concluzionat că proiectele ar atinge maximul de eficiență dacă ar fi susținute, la nivelul proiectării și implementării, de societatea civilă. Aceste măsuri, împreună cu o cooperare mai strânsă, în special cu statele membre, ar putea combate situația inacceptabilă, persistentă, a discriminării și a marginalizării, cu care se confruntă persoanele de etnie romă din Europa.

1.5.3. Decembrie 2008, Concluziile Consiliului privind incluziunea romilor

Deși Comisia a preluat conducerea în acest proces, a fost necesară acțiunea autorităților naționale, regionale și locale pentru a genera un progres real pe teren. În decembrie 2008, Consiliul European a avizat concluziile ample ale ședinței Consiliului pentru afaceri generale, care confirmă angajamentul statelor membre de a utiliza instrumentele disponibile, cum ar fi fondurile structurale, pentru a sprijini incluziunea romilor, și a decis să programeze o a doua reuniune la nivel înalt dedicată romilor, sub Președinția spaniolă, de Ziua Internațională a Romilor, la 8 aprilie 2010.



Partea a II-a – Punerea în practică a legislației

Directivele din anul 2000 privind egalitatea au reprezentat o etapă juridică importantă pentru combaterea discriminării în Europa. Statele membre au avut niveluri diferite de legislație privind egalitatea în vigoare, dar directivele privind egalitatea stabilesc un nou nivel minim de referință, care trebuie să fie îndeplinit de toate statele membre ale Uniunii Europene³. Acest lucru a crescut nivelul de protecție, în timp ce a redus neconcordanțele dintre legi și modul în care sunt aplicate în UE.

Comisia Europeană ține cont de diferențele legitime dintre tradițiile juridice și cele instituționale ale statelor membre și respectă pe deplin drepturile acestora de a-și alege propriile modalități de punere în aplicare a legislației. Fără a aduce atingere acestei flexibilități în litera legii, fiecare directivă trebuie să fie transpusă integral, corect și complet.

2.1. Proceduri privind neîndeplinirea obligațiilor

Directiva privind egalitatea dintre rase și Directiva privind egalitatea la locul de muncă trebuiau să fie adoptate în dreptul național până la 2 decembrie 2003 pentru 15 națiuni care erau deja state membre în anul 2000 și până în momentul aderării pentru cele 12 țări care s-au alăturat ulterior Uniunii Europene, în mai 2004 și în ianuarie 2007. Pentru discriminarea pe motive de vârstă și handicap a fost prevăzută o posibilă prelungire a termenului-limită până în decembrie 2006. Prin urmare, până la 1 ianuarie 2007 toate cele 27 de state membre trebuiau să fi „transpus” integral cele două directive privind egalitatea.

Dat fiind faptul că au rămas lacune în legislație și preocupări privind transpunerea incorectă, Comisia a inițiat proceduri privind neîndeplinirea obligațiilor împotriva unui număr de state membre, între iulie 2006 și decembrie 2008.

Cum funcționează procedurile privind neîndeplinirea obligațiilor?

În primul rând, Comisia Europeană transmite o „scrisoare de punere în întârziere”, explicând de ce consideră că statul membru a pus în aplicare incorect directiva în dreptul său național. Dacă statul membru nu răspunde sau dacă răspunsul este nesatisfăcător, Comisia poate trece la pasul următor al procedurii privind neîndeplinirea obligațiilor, transmitând un „aviz motivat”, care prevede argumentele juridice în mod mai detaliat. Din nou, statul membru dispune de două luni pentru a răspunde. În cazul în care Comisia consideră că statul membru a transpus incorect directiva, poate, în acest moment, să trimită cauza Curții de Justiție a Comunităților Europene din Luxemburg. Curtea poate hotărî că un stat membru nu și-a respectat obligațiile în baza dreptului comunitar dacă nu a transpus o directivă în dreptul național în mod complet și corect.

³ De asemenea, Directiva 2004/113/CE tratează probleme privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care nu se încadrează în domeniul ocupării forței de muncă, și interzice discriminarea pe criterii de sex, inclusiv hărțuirea și hărțuirea sexuală. Directiva 2006/54 reunește diferite directive privind egalitatea între sexe, care interzic discriminarea pe criterii de sex la încadrarea în muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională, precum și la condițiile de muncă, inclusiv remunerare și sistemele de securitate socială.



2.1.1. Directiva privind egalitatea dintre rase

În pofida eforturilor tuturor țărilor din Uniunea Europeană de a pune în aplicare Directiva privind egalitatea dintre rase (2000/43/CE), nu toate legislațiile naționale respectă integral cerințele acesteia. La 27 iunie 2007, Comisia Europeană a transmis un „aviz motivat” – a doua etapă a procedurilor privind neîndeplinirea obligațiilor – unui număr de 14 state membre.

Au fost identificate probleme în trei domenii principale:

- legislația națională, limitată ca domeniu de aplicare la locul de muncă;
- definițiile discriminării care se abat de la directivă, în special din punctul de vedere al discriminării indirecte, al hărțuirii și al instrucțiunii de a discrimina;
- inconsecvențele în dispozițiile menite să ajute victimele, cum ar fi protecția împotriva victimizării, partajarea sarcinii probei și drepturile asociațiilor de a iniția acțiuni în justiție pentru a ajuta victimele.

Rețeaua experților juridici în domeniul nediscriminării

Pe durata Programului de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării, Comisia a constituit o rețea de experți juridici, pentru a ține pasul cu noile hotărâri și interpretări ale legii și pentru împărtășirea cunoștințelor și experienței. În plus față de publicațiile periodice elaborate de rețea (PAGEREF), la 25 noiembrie 2008, Comisia a organizat un seminar juridic la Bruxelles, reunind experți juridici în domeniul egalității între femei și bărbați și al combaterii discriminării. Atelierele au inclus aspecte juridice privind obligațiile pozitive, discriminarea indirectă și discriminarea multiplă⁴.

2.1.2. Directiva privind egalitatea la locul de muncă

În decembrie 2006 au fost transmise „scrisori de punere în întârziere” unui număr de 17 state membre, în legătură cu Directiva privind egalitatea la locul de muncă (2000/78/CE). Între timp, procedura inițiată împotriva altor două state membre a fost închisă în decembrie 2007, în urma adoptării unei noi legislații care a răspuns la preocupările Comisiei Europene.

La 31 ianuarie 2008, Comisia a transmis un „aviz motivat” unui număr de 10 state membre și o „scrisoare de punere în întârziere” unui stat membru suplimentar, solicitându-le să pună în aplicare integral regulile comunitare care interzic discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe motive de religie și convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală.

Printre principalele domenii cu probleme s-au numărat:

- legislația națională, limitată din punctul de vedere al persoanelor și al domeniilor pe care le acoperă sau excepțiile autorizate în mod deschis de directivă;
- definițiile discriminării care se abat de la directivă, în special din punctul de vedere al discriminării indirecte, al hărțuirii și al instrucțiunii de a discrimina;
- lipsa implementării adecvate a obligației angajatorilor de a asigura amenajări rezonabile pentru lucrătorii cu handicap;
- inconsecvențele în dispozițiile menite să ajute victimele, cum ar fi „sarcina probei”, drepturile asociațiilor de a asista persoanele fizice în cauzele acestora și protecția împotriva victimizării.

⁴ Pentru informații suplimentare: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=ro&eventsId=132&furtherEvents=yes>

2.2. Jurisprudență selectată a Curții de Justiție a Comunităților Europene

2.2.1. Pensionarea obligatorie (discriminare pe motive de vârstă, Regatul Unit)

Cauza C-388/07, introdusă de National Council for Ageing împotriva Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, referitoare la legislația Regatului Unit care permite angajatorilor să concedieze angajați în vârstă de 65 de ani sau de peste 65 de ani pe motive de pensionare. A fost trimisă de o instanță din Regatul Unit Curții de Justiție a Comunităților Europene, la 9 august 2007.

În concluziile sale, prezentate la 23 septembrie 2008, avocatul general Mazák a arătat că articolul 6 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea la locul de muncă (2000/78/CE) nu impune statelor membre să definească tipurile de diferențe de tratament care pot fi justificate în temeiul său. Acesta a subliniat faptul că posibilitățile, în temeiul directivei, de justificare a diferențelor de tratament bazate pe vârstă sunt mai extinse decât cele bazate pe celelalte motive menționate la articolul 1.

În Hotărârea din 5 martie 2009, Curtea de Justiție s-a pronunțat în sensul că articolul 6 din Directiva 2000/78 nu interzice o măsură națională care nu conține o listă specifică a obiectivelor care justifică derogarea de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă. Cu toate acestea, articolul 6 alineatul (1) oferă posibilitatea de se a deroga de la acest principiu numai



măsurilor justificate de obiective legitime de politică socială (de exemplu, politica ocupării forței de muncă). Este de competența instanței naționale să verifice legitimitatea și dacă mijloacele alese erau corespunzătoare și necesare. Statele membre trebuie să stabilească legitimitatea obiectivului urmărit în limita unui standard ridicat aplicabil în materie de probațiune.

2.2.2. *Politica de recrutare (discriminare pe motive de rasă/origine etnică, Belgia)*

Cauza C-54/07, în care au fost implicate Belgian Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism și societatea NV Firma Feryn, a fost judecată de Camera a doua a Curții de Justiție a Comunităților Europene la 10 iulie 2008.

Această cauză s-a referit la o interpretare a conceptului de „discriminare directă”, în temeiul Directivei privind egalitatea dintre rase (2000/43/CE) într-un caz în care un angajator a declarat public că va respinge candidaturile persoanelor cu o anumită origine etnică. CJCE a hotărât că declarația a constituit „discriminare directă la angajare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43/CE” și că astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii.



CJCE a continuat și a hotărât că declarațiile publice de această natură „sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43/CE, existența unei politici de angajare direct discriminatorii”. A adăugat că „acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament”.

2.2.3. *Dreptul la pensie (discriminare pe motive de orientare sexuală, Germania)*

Cauza C-267/06, introdusă de domnul Tadao Maruko împotriva Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Casa de Pensii a Teatrelor Germane), a fost judecată de Marea Cameră la 1 aprilie 2008.

Sistemul obligatoriu de asigurare profesională pentru angajații din teatrele germane a fost limitat la persoanele căsătorite și, pe aceste motive, domnului Maruko nu i-a fost acordat dreptul la o pensie de soț supraviețuitor în temeiul prestațiilor partenerului său de viață decedat, de același sex.

CJCE a hotărât că acest tip de sisteme de asigurare profesională trebuie să fie clasificate drept remunerație în sensul articolului 141 CE, întrucât își au originea într-un contract colectiv de muncă ce are ca scop să constituie un supliment la prestațiile sociale datorate în temeiul reglementării naționale de aplicare generală.

CJCE a hotărât că, în aceste condiții, un tratament diferit al uniunii consensuale constituie, în principiu, discriminare în contextul articolului 2 din Directiva 2000/78/CE. Refuzul de a acorda partenerilor de viață pensia de urmaș constituie o discriminare indirectă pe motive de orientare sexuală, în măsura în care numai persoanele de sex diferit pot să se căsătorească și numai persoanele de același sex pot stabili o uniune consensuală. Totuși, acest aspect este condiționat de aflarea soților supraviețuitori și a partenerilor supraviețuitori într-o situație asemănătoare în ceea ce privește această pensie în dreptul național. CJCE a hotărât că este de competența instanței naționale să se pronunțe în această cauză.

2.2.4. *Discriminare prin asociere (discriminare pe motive de handicap, Regatul Unit)*

Cauza C-303/06, introdusă de Sharon Coleman împotriva Attridge Law/Steve Law, a fost judecată de Marea Cameră la 17 iulie 2008. Fostă angajată a Attridge Law, doamna Coleman a formulat o cerere pe motivul tratamentului său defavorabil în calitate de mamă și persoană care acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie copilul său cu handicap. Prin urmare, CJCE a trebuit să ofere o interpretare a interzicerii discriminării directe și a hărțuirii în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe motive de handicap în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) și cu articolul 2 alineatul (3) din Directiva 2000/78/CE, în special a înțelesului discriminării prin asociere.

CJCE a declarat că „o interpretare a Directivei 2000/78 prin care se limitează aplicarea acesteia numai la persoanele care au ele însele un handicap ar putea lipsi această directivă de o parte importantă a efectului său util și ar putea reduce protecția pe care aceasta ar trebui să o garanteze”. A concluzionat că tratamentul defavorabil al angajatei pe motivul situației sale de persoană care acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie copilul său cu handicap a fost contrar interzicerii discriminării directe, prevăzută la articolul 2 alineatul (2) litera (a). Utilizând același raționament, CJCE a concluzionat că același principiu se aplică în ceea ce privește hărțuirea.

2.3. Propunerea pentru o nouă directivă împotriva discriminării

În conformitate cu articolul 13 din Tratatul CE, Uniunea Europeană poate acționa în vederea combaterii discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Cu toate acestea, protecția jurisdicțională extinsă asigurată de UE încă nu tratează discriminarea pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală dincolo de piața muncii.

În cadrul Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți – 2007, Comisia Europeană a anunțat că intenționează să propună măsuri, la jumătatea anului 2008, pentru a extinde cadrul legal existent, care interzice în prezent discriminarea pe aceste motive în ceea ce privește încadrarea în muncă, ocuparea forței de muncă și formarea profesională, dar nu și în alte domenii ale vieții. Aceasta a luat forma unei propuneri de directivă adoptate la 2 iulie 2008⁵.

Proiectul de directivă are ca obiectiv implementarea principiului egalității de tratament indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în afara pieței muncii. Acesta stabilește un nivel de protecție minim uniform în cadrul Uniunii Europene pentru persoanele care au suferit de pe urma discriminării.

Proiectul de directivă scoate în afara legii discriminarea la nivelul protecției sociale, inclusiv al securității sociale și al asistenței medicale, al avantajelor sociale, al locuințelor, al educației și al accesului la bunurile și serviciile disponibile pentru public și al aprovizionării cu acestea. Articolul 3 specifică faptul că directiva nu se referă la legislația națională privind natura laică a statului și a instituțiilor acestuia și nici la statutul organizațiilor religioase.

Proiectul de directivă interzice discriminarea directă și indirectă și hărțuirea și obligă furnizorii de bunuri și servicii să asigure adaptări rezonabile, în conformitate cu recent adoptata Convenție a Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. La fel ca în cazul celorlalte două directive privind combaterea discriminării, statele membre pot decide să



asigure un nivel de protecție mai mare decât cel introdus prin proiectul de directivă. În unele cazuri, proiectul de directivă permite diferența de tratament, dar numai în cazul în care această diferență poate fi justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare. Proiectul include aceleași dispoziții privind acțiunea pozitivă, apărarea drepturilor, sarcina probei, victimizarea și sancțiunile asemenea celorlalte două directive privind egalitatea și articolului 13. De asemenea, stipulează desemnarea organismelor privind egalitatea care vor promova principiul egalității de tratament, în conformitate cu prevederile Directivei privind egalitatea dintre rase.

În momentul anunțării proiectului de directivă, comisarul european Vladimír Špidla a comentat: „În prezent, există o inegalitate în legislația comunitară însăși, deoarece oamenii sunt protejați de discriminare în afara locului de muncă numai pe motive de sex și de rasă sau origine etnică. Trebuie să asigurăm egalitate de tratament pentru toate motivele.”

⁵ COM(2008) 426.

2.4. Dispoziții legale referitoare la organismele pentru egalitate

Articolul 13 din Directiva privind egalitatea între rase prevede desemnarea organismelor responsabile pentru promovarea egalității de tratament pe motive de rasă sau origine etnică. Numeroase state membre merg și mai departe, în primul rând în ceea ce privește motivele de discriminare pe care le abordează și în al doilea rând în ceea ce privește competențele pe care le dețin pentru a combate discriminarea.

Cerința minimă impusă statelor membre este de a avea unul sau mai multe organisme pentru promovarea egalității fără deosebire de rasă sau origine etnică, care să ofere asistență independentă victimelor discriminării la formularea reclamațiilor cu privire la discriminare ale acestora, să organizeze anchete independente cu privire la discriminare și să publice rapoarte independente și recomandări referitoare la orice aspect asociat acestei discriminări.

Numeroase state membre au extins mandatele organismului sau organismelor pentru egalitate, adesea dincolo de cerințele minime ale directivelor.

2.4.1. *Equinet: rețeaua europeană a organismelor pentru egalitate*

Un număr de organisme naționale pentru egalitate cooperează în cadrul proiectelor ca urmare a punerii în aplicare a directivelor privind egalitatea, în special în cadrul unei inițiative de doi ani în conformitate cu Programul de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării, care a fost menită să promoveze cooperarea acestora. În prezent, cooperarea organismelor pentru egalitate s-a dezvoltat, luând forma rețelei oficiale „Equinet”⁶, cu un secretariat permanent stabilit la Bruxelles de la sfârșitul anului 2007. Rețeaua este susținută de Comisia Europeană, prin programul PROGRESS.

Până în aprilie 2009, Equinet a fost compusă din 31 de organizații din 28 de țări europene. Republica Cehă și Polonia au observatori guvernamentali, întrucât aceste țări nu au organisme pentru egalitate. Norvegia și Croația sunt state nemembre ale Uniunii Europene care participă la rețea. Obiectivul Equinet este de a ajuta organismele pentru egalitate să își îndeplinească mandatele, prin instituirea unei rețele durabile și a unei baze de resurse pentru schimbul de expertiză legală, de strategii de aplicare, de instruire și de cele mai bune practici, precum și a unei platforme de dialog cu instituțiile europene.

⁶ Pentru informații suplimentare: www.equineteurope.org



Partea a III-a – Comunicând pe tema egalității

3.1. Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți

Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți (EYEO) – 2007 a fost o inițiativă ambițioasă și fără precedent de a comunica și de a colabora pe teme referitoare la egalitate. Anul European pentru Combaterea Rasismului – 1997 și Anul European al Persoanelor cu Handicap – 2003 au demonstrat deja angajamentul la nivel european de a institui egalitatea ca element central al ordinii de zi a agendei. Anul 2007 a fost un pas înainte în ceea ce privește nivelul ambiției, acoperind toate motivele de discriminare reglementate de legislația europeană într-un spațiu geografic cu adevărat paneuropean: au fost implicate toate cele 27 de state membre ale Uniunii Europene și trei state din Spațiul Economic European – Islanda, Liechtenstein și Norvegia.



Închiderea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți
Lisabona, noiembrie 2007



Polonia a primit Premiul de onoare pentru cea mai bună creație audiovizuală

Întrucât a avut o temă și un domeniu de aplicare extinse, Anul a avut drept scop implicarea tuturor factorilor de decizie în domeniul egalității. Acesta a fost considerat decisiv pentru consolidarea legăturilor dintre actorii care deja acționează împreună și pentru implicarea unor noi organizații, întreprinderi și persoane fizice.

Deși Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți a avut un buget relativ modest, de 15 milioane de euro, acesta a stabilit implicarea unui public european cât mai extins posibil. Având în

vedere contextul conform căruia doar aproximativ o treime dintre cetățenii europeni își cunoșteau în totalitate dreptul legal privind nediscriminarea, aceasta era o prioritate certă. Și întrucât viza un public de afaceri sau un public general, o trăsătură-cheie a Anului a fost obiectivul de creștere a gradului de conștientizare cu privire la drepturi și de încurajare a respectării diversității.

Prin organizarea a peste 430 de acțiuni naționale, conducând la peste 1 600 de activități în vederea propagării mesajului Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți, și la peste 1 700 de alte activități care i-au oferit „sprijinul moral”⁷ acțiunii, Anul poate fi considerat o reușită. Ca rezultat, un număr mult mai mare de cetățeni europeni își cunosc drepturile privind nediscriminarea. În plus, aproximativ 370 de milioane de cetățeni au fost informați despre activitățile Anului prin intermediul articolelor publicate în ziare și reviste, iar site-ul internet oficial al Anului a înregistrat un număr de aproximativ 900 000 de vizitatori. Peste 450 de rapoarte ale evenimentelor naționale, publicații și noi articole au fost publicate în 22 de limbi ale UE în paginile naționale de informare ale site-ului internet, făcând accesibile pentru toți cetățenii europeni informațiile specifice fiecărui țări.

3.1.1. Evenimentele importante ale Anului

Prima reuniune europeană la nivel înalt privind egalitatea s-a desfășurat la Berlin la 30 și 31 ianuarie 2007, furnizând, de asemenea, platforma pentru lansarea Anului. Reuniunea la nivel înalt a adunat peste 400 de participanți – inclusiv factori ai politicii guvernamentale la nivel înalt, reprezentanți ai societății civile, organizații patronale și sindicale. Această reuniune a pus bazele unei cooperări consolidate între toți actorii egalității. În afară de stabilirea obiectivelor Anului în sine, toți participanții au subliniat nevoia folosirii impulsului Anului pentru a lăsa o moștenire care să dureze mai mult decât cele 12 luni ale acestuia. Turneul diversității cu camionul, deja o trăsătură a campaniei „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” (pagina 25) din ultimii patru ani, a dus Anul European în 32 de orașe din 19 țări, inclusiv în cele mai noi state membre, Bulgaria și România. Turneul cu camionul a constituit o metodă de a transmite oamenilor mesajele Anului în mod interactiv, prin evenimente organizate pe stradă. De asemenea, turneul le-a oferit o oportunitate excelentă autorităților publice, societății civile, uniunilor sindicale și patronale de a consolida legăturile dintre acestea prin cooperare.

Mass-media, cu siguranță unul dintre cei mai importanți factori pentru a ajunge la public, a fost onorată cu „Premiul jurnalistic” al Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți. După selecția articolelor câștigătoare din fiecare țară, a fost nominalizat un câștigător global la nivel european: Maria do Céu Neves, de la ziarul *Diário de Notícias*, pentru articolul acesteia referitor la tratamentul lucrătorilor migranți din Portugalia și Polonia în Țările de Jos. Un premiu special a fost acordat jurnalistei austriece Maria Sterkl pentru reportajul acesteia referitor la măsurile pentru sprijinirea femeilor în vârstă migrante din Viena.

⁷ Acțiuni îndreptățite să folosească sigla Anului, dar care nu au primit finanțare din partea UE.

Un alt reprezentant al mass-mediei, MTV, a adunat mesaje de egalitate din partea tinerilor. „Competiția creativă” a acestora s-a concentrat pe sărbătorirea diversității. Elevii din Irlanda au câștigat premiul pentru crearea unui afiș în acest sens.

La nivel de popularitate, ONG-urile și partenerii sociali au străbătut împreună traiectoria Anului în scopul cooperării și interconexiunii viitoare. Acești actori au jucat un rol vital pentru ca Anul să existe. Aceștia au reprezentat publicul în vederea realizării egalității și au făcut auzită vocea victimelor discriminării.

3.1.2. Concluziile și moștenirea Anului

Sub mottoul „Sărbătorind 2007!”, aproximativ 700 de participanți din toate cele 30 de țări angrenate în proiectul Anului European s-au întrunit la Lisabona la 19 și 20 noiembrie pentru a încheia Anul cu o conferință oficială. Aceasta a organizat un forum pentru a identifica concluziile Anului și pentru a planifica măsurile viitoare, în vederea asigurării eforturilor de continuitate a egalității.

În același timp cu recunoașterea realizărilor evenimentelor importante ale Anului, atenția a fost îndreptată spre multitudinea de evenimente organizate de grupuri precum asociații pentru egalitate, mici întreprinderi și școli. Acestea au prezentat spiritul Anului la nivel local.

Principalele obiective ale Anului, de a avea un impact la toate nivelurile, au avut cu siguranță rezultate bune. Anul a impulsionat mulți pași înainte în politică, fără a mai menționa propunerea Comisiei din 2008 pentru o nouă directivă împotriva discriminării.

CELEBRATING 2007!

Întrucât strategiile naționale pentru organizarea Anului au fost realizate în strânsă cooperare cu societatea civilă, a fost lansat un dialog susținut cu autoritățile locale și cu factorii de decizie, punând astfel bazele unei guvernări mai bune a problemelor de egalitate pentru viitor. În unele țări, aceasta a fost prima oară când reprezentanții societății civile și factorii de decizie s-au întâlnit pentru a discuta probleme cum ar fi discriminarea pe motive de orientare sexuală.

Anul și-a pus amprenta și asupra publicului general. În conformitate cu sondajul Eurobarometru din 2008, până la 37 % din cetățenii europeni au știut că anul 2007 a fost Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți – un rezultat impresionant.

3.2. Creșterea gradului de conștientizare

Valoarea conștientizării este greu de supraestimat. Sondajele au arătat că cetățenii europeni sunt conștienți de faptul că discriminarea este o problemă, însă relativ puțini își cunosc drepturile legale. Creșterea gradului de conștientizare repre-



Turneul cu camionul 2008, oprire la Jurmala (Letonia)

zintă și o acțiune de sprijin. Campaniile le pot oferi autorităților, organizațiilor și persoanelor fizice instrumentele și cunoștințele pentru a le ajuta să apere victimele discriminării.

3.2.1. Campania „Pentru diversitate. Împotriva discriminării”

Începând cu anul 2003, campania Comisiei Europene „Pentru diversitate. Împotriva discriminării”⁸ a organizat activități pentru a crește gradul de conștientizare în rândul opiniei publice privind probleme referitoare la egalitate. Campania se caracterizează prin cooperarea între un număr extins de factori de decizie, incluzând autoritățile publice din statele membre, societatea civilă și organizațiile patronale și sindicale.

În 2007, mai multe activități stabilite în timpul campaniei „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” au fost preluate de Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți. Turneul diversității cu camionul și concursul jurnalistic s-au regăsit printre inițiativele aflate sub bannerul Anului, iar acestea au revenit în 2008.

Turneul european cu camionul 2008 a luat ruta statelor membre ale Uniunii Europene din Europa Centrală și de Est. Turneul s-a desfășurat în stilul său propriu și a inclus creșterea gradului de conștientizare și divertismentul prin 20 de opriri în 10 țări.

Concursul jurnalistic, aflat la al cincilea an în 2008, a fost încă o dată deschis tuturor statelor membre ale UE. Premiul special din 2008 a fost acordat pentru articole despre comunitatea romă, în lumina problemelor speciale de discriminare cu care se confruntă acest grup, precum și pentru eforturile accelerate din anul 2008 în vederea combaterii acestora.

La fel ca în anii precedenți, campania „Pentru diversitate. Împotriva discriminării” a fost extrem de vizuală. Tinerii cetățeni europeni au avut șansa de a se implica prin participarea la un concurs de fotografie organizat în cooperare cu MTV. Cele mai bine cotate fotografii au fost selectate pentru un calendar.



⁸ A se vedea <http://www.stop-discrimination.info/>

3.2.2. Proiecte de creștere a gradului de conștientizare la nivel național

Din desfășurarea activităților de creștere a gradului de conștientizare rezultă beneficii clare. În temeiul directivelor privind egalitatea din anul 2000, statele membre ale UE au, de asemenea, o obligație legală de a desfășura astfel de activități. Comisia Europeană a început prin sprijinirea unei serii de astfel de proiecte în anul 2004, prin intermediul Programului european de acțiune comunitară pentru combaterea discriminării. De atunci, sprijinul Comisiei a fost o constantă, iar numărul proiectelor susținute a crescut.

Anual, Comisia le solicită guvernelor naționale să prezinte propuneri de proiecte. Fiecare propunere este ulterior analizată și evaluată de Comisie, pentru a se asigura că activitatea are o valoare adăugată clară, este coerentă și sprijină punerea în aplicare a politicilor și legislației UE referitoare la egalitate.

Comisia a sprijinit două serii de proiecte de creștere a gradului de conștientizare la nivel național care au organizat activitățile din 2007-2008. Primul lot, selectat în toamna anului 2006, a constat în 23 de proiecte din 22 de țări europene diferite. Acestea au coincis cu – și au susținut – Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți. Comisia a prevăzut un buget total de 4,5 milioane de euro și a suportat până la 80 % din costurile proiectului. O serie ulterioară de 35 de proiecte în 23 de țări a fost aprobată în septembrie 2007 și s-a desfășurat în anul 2008.



3.2.3. Evenimentele importante selectate

Campaniile de creștere a gradului de conștientizare din Germania și Austria au fost printre cele care s-au adresat în special tinerilor. Campania germană a adus mediatori din comunitatea romă și sinti în școli. Tinerii au avut șansa de a-și crea propriul material audiovizual, care ulterior a fost prezentat public. Atelierul din Austria a adunat un grup divers de tineri, care a creat spoturi radio ce au fost ulterior difuzate pe postul de radio național pentru tineret.

Campania Finlandei s-a îndreptat spre sectorul public, printre altele, cu activități și publicații adresate forțelor de poliție, sectorului îngrijirilor medicale, serviciilor sociale și militare.

Letonia a fost printre țările care a vizat mass-media. „Letonia egală în diversitate II (LED)” a reprezentat o campanie extinsă și completă, referindu-se la toate motivele de discriminare interzise și vizând atingerea unei audiențe importante. Au fost oferite îndrumări pe teme de egalitate atât studenților la jurnalism, cât și profesioniștilor care lucrează în domeniul mass-media, printre altele.

Danemarca și Irlanda au adus atelierului un mesaj pentru diversitate. Institutul danez pentru drepturile omului a găzduit o serie de seminarii cu reprezentanți ai organizațiilor patronale și sindicale, ai întreprinderilor mici și mijlocii și ai organizațiilor neguvernamentale. Irlanda și Irlanda de Nord – cu sprijinul organizațiilor patronale – și-au adunat forțele pentru a organiza o „Săptămână de lucru antirasistă”, care în prezent a devenit un eveniment anual stabilit. Proiectul a dezvoltat și a publicat resurse pentru angajatori, inclusiv orientări privind instituirea unei politici de egalitate în ocuparea forței de muncă sau introducerea unor măsuri de acțiune pozitivă.

3.2.4. Conferința privind comunicarea de la Belfast

Conferința anuală europeană pe tema nediscriminării s-a desfășurat la Belfast la 5 și 6 iunie 2008. Conferința, organizată de Comisia Europeană, a fost dedicată temei comunicării și sensibilizării în domeniul egalității și nediscriminării.

Evenimentul a reunit reprezentanți ai proiectelor naționale curente privind creșterea gradului de conștientizare, proiectele de succes ale Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți – 2007, precum și un număr important de factori de decizie. Acest lucru le-a permis promotorilor proiectului să se întâlnească și să împărtășească unei audiențe extinse experiența și ideile acestora, precum și să primească informații privind dezvoltările curente ale politicilor UE pe tema egalității.

Conferința a fost o oportunitate de a discuta despre posibilitatea celei mai bune promovări a mesajelor de egalitate și diversitate cu diferiți factori de decizie, prin diferite metode. Aceasta a oferit, de asemenea, sesiuni de formare pentru un anumit număr de teme privind comunicarea.

În asociere cu evenimentul, a fost creată o publicație, denumită „Comunicând pe tema egalității și nediscriminării în Uniunea Europeană”.

3.2.5. Egalitate de șanse pentru toți: Care este rolul acțiunii pozitive?

Conferința privind „Egalitatea de șanse pentru toți: Care este rolul acțiunii pozitive?”, organizată de Comisia Europeană în colaborare cu Departamentul italian pentru drepturi și egalitate de șanse, s-a desfășurat la 23 și 24 aprilie 2007, la Roma. Comisia Europeană a organizat evenimentul în cooperare cu Departamentul italian pentru drepturi și egalitate de șanse pentru a facilita schimbul de experiență în legătură cu acțiunile pozitive în contextul directivelor UE privind egalitatea. Cu toate că directivele mai degrabă permit, decât impun acțiunile pozitive, mulți dintre cei 120 de participanți au simțit că asemenea măsuri sunt necesare, în lumina inegalităților din cadrul societății. Una dintre principalele preocupări a fost absența datelor și a indicatorilor statistici în domeniul nediscriminării.

3.3. Înțelegerea discriminării: sondajele Eurobarometru

Un test decisiv și hotărâtor – în termeni de opinii subiective și de experiențe individuale de discriminare pe diferite motive – se întemeiază pe atitudinile și opiniile publicului european. Două sondaje Eurobarometru referitoare la atitudinile față de discriminare au fost publicate în perioada 2007-2008. Primul, publicat în ianuarie 2007, a fost ordonat pentru a coincide cu lansarea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți (pagina 24), în timp ce al doilea Flash Eurobarometru din februarie 2008 a fost realizat pentru a susține adoptarea proiectului de directivă.

În primul sondaj Eurobarometru, discriminarea era considerată ca fiind banală, conform unei mari proporții a cetățenilor europeni. În special, mai mult de jumătate din cetățenii chestionați considerau că discriminarea pe motive de origine etnică, handicap și orientare sexuală este foarte răspândită. 79 % din participanți considerau că a avea un handicap reprezintă un dezavantaj în societate, astfel cum 79 % considerau că situația se aplică și comunității rome, iar 69 % considerau că a avea peste 50 de ani este de asemenea un dezavantaj.

Părerile cetățenilor europeni erau împărțite în ceea ce privește problema dacă s-au adoptat suficiente măsuri în vederea combaterii discriminării. În medie, 51 % din participanți considerau că nu sunt depuse eforturi suficiente în țările lor pentru a lupta împotriva discriminării, în timp ce 45 % dintre aceștia au adoptat punctul de vedere opus.

În medie, conștientizarea existenței unor legi împotriva discriminării a fost înregistrată ca fiind destul de scăzută în Uniunea Europeană. Singurul tip de discriminare cunoscut ca fiind

interzis de lege de mai mult de jumătate din publicul european (51 %) era discriminarea persoanelor cu handicap la încadrarea în muncă. Publicul avea cel puțin cunoștință de legislația care interzice discriminarea pe motive de orientare sexuală (30 %) și de vârstă (31 %). În medie, doar o treime din cetățenii Uniunii Europene pretindeau că își cunosc drepturile în cazul în care ar fi fost victimele unei discriminări sau hărțuiri (32 %).



Următorul raport Eurobarometru publicat în iulie 2008 a înregistrat rezultate similare. Discriminarea pe motive de rasă sau de origine etnică era încă percepută ca fiind cea mai răspândită formă de discriminare. Cu toate acestea, în general, discriminarea era percepută ca având o tendință descrescătoare și ca fiind mai puțin răspândită decât în urmă cu cinci ani. În special, se considera că este mai puțin probabil ca handicapul să aducă atingere șanselor de încadrare în muncă față de cum au arătat sondajele anterioare. Cu toate acestea, lipsa cunoștințelor despre drepturile legale continua să persiste. Majoritatea cetățenilor europeni sprijineau luarea de măsuri: între 65 % și 83 % erau în favoarea măsurilor împotriva discriminării la locul de muncă, în funcție de motiv.

3.4. Argumentele economice în favoarea diversității

Atât societățile mari, cât și cele mici se confruntă cu provocări obișnuite pentru activitatea acestora: globalizarea, schimbările demografice și un climat competitiv în creștere. De la sfârșitul anului 2008, căderea economică globală și criza creditării s-au adăugat dificultăților cu care se confruntă angajatorii.

Având în vedere provocările, conducătorii societăților nu își prea pot permite să limiteze rezervorul de talente de care dispun prin discriminare. Dincolo de nediscriminare, beneficiile politicilor de gândire pozitivă în favoarea diversității devin în mod extins recunoscute atât de angajatori, cât și de angajați.

3.4.1. Studiile Comisiei Europene evidențiază beneficiile diversității

Un studiu susținut de Comisie, publicat în decembrie 2008, a urmat unui prim proiect de cercetare din 2005. Acesta a arătat că beneficiul cel mai des citat de către angajatorii care aplicau politicile diversității este capacitatea crescută de a angaja și de a reține cei mai talentați angajați. De asemenea, efectele asupra productivității erau evaluate ca fiind pozitive.

Inovația, sufletul oricărei societăți care dorește să fie cu un pas înaintea, a fost considerată un stimulent viitor. Este și mai posibil ca forța de muncă diversă să aibă idei și abordări diferite, care conduc la o descoperire tehnică sau la un produs sau serviciu de succes. Mai simplu spus, o forță de muncă diversă reflectă și servește cel mai bine societății și consumatorilor.

3.4.2. Întreprinderile mai mici

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile), definite ca având mai puțin de 250 de angajați, reprezintă aproximativ 75 % dintre angajații din Europa. Deși este posibil ca acestea să nu aibă timpul și resursele unor corporații și societăți mai mari, au multe de câștigat din punerea în aplicare a unor politici de egalitate solide.

S-a considerat că formalizarea politicilor de diversitate mărește șansele de atragere și de păstrare a personalului de calitate, potrivit directorilor care au făcut acest pas. Politicile de diversitate pot înlesni accesul la noi segmente ale pieței și ale consumatorilor. În cazul IMM-urilor, este deosebit de important ca directorii și proprietarii să folosească mai bine consilierea și informațiile disponibile.

3.4.3. Carte ale diversității

Politicile oficiale privind diversitatea devin tot mai comune în multe țări europene, în special în cadrul întreprinderilor mai mari și al corporațiilor. Cu toate acestea, cartele diversității sunt în continuare un fenomen relativ nou și localizat. Începând din 2008 au existat cartele ale diversității în Germania, în Franța și în regiunea Bruxelles-ului din Belgia.

Deși există diferențe între aceste cartele – de exemplu, Bruxelles are cartele separate pentru angajatorii publici și privați – acestea urmează aceleași principii. Cartele reprezintă o recunoaștere oficială a angajamentului unei întreprinderi în probleme privind egalitatea.

Nu toate întreprinderile supuse sondajului referitor la cartelele diversității văd nevoia de a se alătura acestora. Însă multe dintre cele care fac acest pas consideră că aceasta transmite un mesaj pozitiv în cadrul întreprinderii atât pentru personal, cât și pentru plata dividendelor în ceea ce privește reputația societății. Mai presus de toate, aceasta reprezintă un factor catalizator pentru realizarea etapelor următoare, cu scopul de a face din managementul diversității o parte a managementului general și a strategiei de afaceri.

Continuând pe calea diversității – Practici de afaceri, perspective și beneficii

Pentru acest studiu, care valorifică munca desfășurată în cadrul raportului „Argumentele economice în favoarea diversității” din 2005, au fost supuse sondajului peste 1 500 de societăți. Acest studiu a analizat mai în amănunt motivațiile și posibilele obstacole în calea politicilor privind diversitatea, precum și folosirea unei forțe de muncă tot mai diverse. Concluziile au arătat o legătură puternică între faptul de a dispune de o forță de muncă diversă și capacitatea întreprinderii de a crea și de a inova. Interogarea IMM-urilor a dus la descoperiri valoroase, întrucât întreprinderile mici și mijlocii reprezintă aproximativ 75 % dintre angajații din Europa. Timpul și resursele sunt o problemă pentru IMM-uri, însă diversitatea – și beneficiile sale – sunt la fel de relevante pentru acestea ca și pentru corporațiile și societățile mai mari. Prin urmare, este vital să se promoveze sprijinul și instrumentele deja disponibile. Studiul analizează, de asemenea, rolul pe care îl poate avea formarea în sprijinul diversității în școlile de afaceri, care formează liderii de afaceri ai viitorului, precum și modul în care sunt adoptate de către întreprinderi inițiativele voluntare de succes, cum ar fi cartelele diversității.





Concluzie și anexe

Concluzie

Anii 2007-2008 au reprezentat cu certitudine ani-cheie pentru consolidarea eforturilor împotriva discriminării și în favoarea diversității. Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți, noul program PROGRESS, strânsa cooperare între actori și eforturile accelerate pentru a sensibiliza opinia publică, toate au fost elemente-cheie.

Cu toate acestea, toți cei implicați în lupta împotriva discriminării nu își fac iluzii în ceea ce privește misiunea care urmează. În timp ce legislația europeană consolidată este în curs de creare, încă mai există discrepanțe în protecția asigurată în prezent la nivel național de legislația privind egalitatea. De asemenea, mulți oameni nu își cunosc încă drepturile, condiție prealabilă esențială pentru a le putea apăra.

Un cadru politic mai puternic și un cadru legal potențial extins nu reprezintă un scop în sine. Adevăratul test al fundamentului realizat în anii 2007-2008 îl va constitui răspunsul la întrebarea cât de curând – și în ce măsură – acesta va contribui la realizarea în practică a unei egalități mai bune.

O societate mai egală trebuie să fie realizată într-un context economic și social confruntat cu o creștere continuă a provocărilor. Consecințele crizei financiare vor fi simțite în viitorul apropiat. În acest context, este esențial ca probleme identificate uneori ca fiind probleme cu care se confruntă „minoritățile” să fie recunoscute în sine drept relevante pentru fiecare persoană din UE. Europa trebuie să înțeleagă abilitățile și diversitatea tuturor popoarelor sale, pentru a prefigura mai bine o ieșire din dificultățile economice și sociale actuale.



Turneul cu camionul 2008

Anexe

Anexa I – Publicații-cheie în perioada 2007-2008

În perioada 2007-2008, Comisia Europeană a editat un număr de documente privind politica împotriva discriminării, studii și broșuri. O selecție a studiilor-cheie și a altor publicații este prezentată mai jos în ordine cronologică ⁹.

European handbook on equality data (Manualul european al datelor privind egalitatea)

Februarie 2007

Datele și colectarea acestora reprezintă aspecte sensibile. Acest manual urmărește să stimuleze o dezbateră publică în cunoștință de cauză, precum și să producă îmbunătățiri în colectarea datelor privind egalitatea, care să ajute la înțelegerea discriminării și la monitorizarea progreselor realizate.

Putting Equality into Practice: what role for positive action? (Punerea în practică a egalității: care este rolul acțiunii pozitive?)

Martie 2007

Disponibilă în 20 de limbi, această broșură tematică prezintă o introducere în terminologia și aspectele juridice ale egalității, precum și un număr de opinii ale acțiunii pozitive în contexte de încadrare în muncă și de neînca-drare în muncă.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws (Combaterea discriminării multiple: Practici, politici și legislație)

Septembrie 2007

Acest raport identifică efectele discriminării pe motive multiple, prezintă o analiză a modului de combatere a acesteia de către diferiții actori, accentuează bunele practici și face recomandări.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done (Lupta împotriva discriminării și promovarea egalității: Cum se cuantifică progresele realizate)

Martie 2008

Această publicație stabilește un cadru pentru măsurarea egalității în Europa, evaluează progresele și prezintă recomandări la nivel european și la nivel național.

Communicating non-discrimination and equality (Comunicând pe tema egalității și nediscriminării)

Mai 2008

Aflată în legătură cu Conferința de la Belfast de la 5 și 6 iunie 2008, această publicație subliniază acțiunea UE

pentru creșterea gradului de conștientizare și descrie 35 de proiecte naționale finanțate prin programul PRO-GRESS al Comisiei.

Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment (Comunicarea Comisiei privind nediscriminarea și egalitatea de șanse: un angajament reînnoit)

Iulie 2008

Comunicarea Comisiei subliniază domeniile specifice pentru viitoarele acțiuni și extinderea protecției împotriva discriminării.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion (Documentul de lucru al Comisiei privind instrumentele și politicile Uniunii Europene pentru incluziunea romilor)

Iulie 2008

Creat înaintea primei reuniuni la nivel înalt privind romii din septembrie 2008, acest raport a conturat instrumentele pentru îmbunătățirea incluziunii comunității rome în societate.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits (Continuând pe calea diversității: Practici de afaceri, perspective și beneficii)

Octombrie 2008

O continuare a „Argumentelor economice în favoarea diversității” din 2005, acest studiu examinează avantajele și obstacolele în calea politicilor de diversitate și a forței de muncă tot mai diverse.

Publicații prin rețeaua experților juridici în domeniul nediscriminării

Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law (Discriminarea pe motive de religie și de convingeri la încadrarea în muncă – dreptul Uniunii Europene)

Ianuarie 2007

O privire globală asupra dispozițiilor legale împotriva discriminării pe motive de religie și de convingeri este furnizată prin intermediul acestui raport, care examinează, de asemenea, strategia de punere în aplicare adoptată de statele membre.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC (Catalizatori pentru schimbare? Organisme de promovare a egalității, în conformitate cu Directiva 2000/43/CE)

Ianuarie 2007

Acest studiu tematic analizează forma, independența și eficacitatea organismelor de promovare a egalității.

⁹ Pentru o listă completă, accesați: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=ro&furtherPubs=yes>

Measuring Discrimination – Data Collection and EU Equality Law (Cuantificarea discriminării – Colectarea de date și dreptul Uniunii Europene privind egalitatea)

Ianuarie 2007

În acest raport, experți juridici identifică modalitățile în care datele statistice și de alt tip pot sprijini punerea în aplicare a dreptului privind egalitatea de tratament și se referă la regulamentul UE referitor la colectarea unor astfel de date.

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC (Dincolo de egalitatea oficială: acțiunea pozitivă în temeiul Directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE)

Iunie 2007

Acest studiu se concentrează asupra măsurilor acțiunii pozitive, astfel cum sunt acestea prevăzute în directivele europene privind egalitatea din anul 2000.

Segregation of Roma Children in Education (Segregarea copiilor romi în educație)

Iulie 2008

Un raport despre modul în care poate fi folosită Directiva privind egalitatea dintre rase pentru a combate marginalizarea structurală a copiilor romi în educație.

Publicații din partea experților în incluziunea persoanelor cu handicap

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC (Bărbații și femeile cu handicap în Uniunea Europeană: Analiză statistică a situației forței de muncă și a modulului ad-hoc privind statisticile europene referitoare la venit și la condițiile de trai)

Aprilie 2007

Acest studiu cantitativ se referă la persoanele cu probleme de sănătate sau cu handicap de durată (LSHPD),

concentrându-se pe măsura capacității acestora de a participa la încadrarea în muncă și de a avea acces la educație, precum și pe nivelurile venitului și ale salariilor acestora.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs (Dezinstituționalizarea și viața în comunitate – rezultate și costuri)

Noiembrie 2007

Acest proiect urmărește colectarea de informații privind persoanele cu handicap care locuiesc în instituții rezidențiale din 28 de țări europene, precum și identificarea strategiilor de succes pentru înlocuirea instituțiilor cu servicii în interiorul comunității.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs (Studiu privind riscurile specifice ale discriminării împotriva persoanelor aflate în situație de dependență majoră sau cu nevoi complexe)

Iulie 2008

Această analiză comparativă demonstrează că persoanele cu handicap sever și/sau cu nevoi complexe și familiile acestora se află într-o situație de risc ridicat de a fi discriminate în toate aspectele vieții acestora.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU (Asigurarea unor amenajări rezonabile pentru persoanele cu handicap la locul de muncă în Uniunea Europeană)

Noiembrie 2008

Principalele obiective ale acestui studiu au fost analiza practicilor de asigurare a unor amenajări rezonabile pentru persoanele cu handicap la locul de muncă.

Anexa II – Competențele organismului național pentru egalitate ¹⁰

Austria	Ombudsmanul austriac pentru egalitatea de tratament	Există ombudsmani separați pentru discriminarea pe motive de apartenență etnică, religie sau convingeri, vârstă și orientare sexuală la locul de muncă și pentru discriminarea pe motive de apartenență etnică în afara domeniului de încadrare în muncă.
Belgia	Centrul pentru șanse egale și combaterea rasismului	Centrul poate introduce acțiunea în instanță. În ultimii ani, mandatul acestuia a fost extins la migrație, traficul de ființe umane, sărăcie și discriminare nerasistă.
Bulgaria	Comisia pentru protejarea împotriva discriminării	Comisia poate impune sancțiuni și poate introduce acțiunea în instanță pentru cauzele rezultate din propriile monitorizări și anchete. Afilierea politică, statutul familial și al proprietății se regăsesc printre celelalte motive de discriminare incluse.
Cipru	Oficiul comisarului pentru administrație	Analizând toate motivele directivelor privind egalitatea, comisarul poate realiza anchete și rapoarte, poate consilia și poate emite recomandări, însă nu poate depune plângeri în instanță sau interveni pe cale judiciară.
Danemarca	Institutul danez pentru drepturile omului (DIHR)	Comitetul pentru reclamații DIHR are competența de a aborda doar cazuri de discriminare pe motive de rasă și de origine etnică, însă institutul se ocupă de celelalte motive de discriminare în studiile, anchetele și avizele sale.
Estonia	Biroul ministrului de justiție	Competențele biroului sunt limitate la realizarea de anchete și la emiterea de recomandări. De asemenea, există un organism separat pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.
Finlanda	Ombudsmanul pentru minorități; tribunalul național pentru discriminare.	Jurisdicția ombudsmanului analizează discriminarea pe motive de origine etnică și nu acoperă discriminarea pe motive de limbă, orientare sexuală, ideologie sau handicap, de care se ocupă alte autorități.
Franța	Înalta autoritate pentru egalitate și combaterea discriminării (HALDE)	Jurisdicția HALDE analizează toate motivele de discriminare din dreptul francez care (dincolo de egalitatea de șanse între femei și bărbați și de cele cinci motive ale directivei privind egalitatea) includ: opinia politică, statutul civil, apartenența la sindicate, apartenența actuală sau presupusă la un grup, prezența fizică, condiția de sănătate și sarcina.
Germania	Autoritatea federală împotriva discriminării	Autoritatea federală analizează toate motivele reglementate de legislația UE. Aceasta nu poate interveni din punct de vedere juridic, însă poate acorda consiliere și poate ajuta la obținerea deciziilor în instanță.

¹⁰ Situația în aprilie 2009, dată la care Polonia și Republica Cehă nu aveau organisme de promovare a egalității independente. Pentru detalii de contact, vizitați www.equineteurope.org

Grecia	Avocatul poporului; Comitetul pentru egalitatea de tratament; Inspectoratul de muncă	Avocatul Poporului are misiunea de a proteja drepturile cetățenilor, luptând împotriva administrației necorespunzătoare și asigurând respectarea legii. De asemenea, acesta are responsabilități speciale pentru drepturile copilului.
Irlanda	Autoritatea irlandeză pentru egalitate; Tribunalul pentru egalitate	Autoritatea pentru egalitate se ocupă de analiza reclamațiilor și acționează pentru promovarea egalității de șanse. Apartenența la comunitatea nomazilor se regăsește printre motivele de discriminare specifică pe care le abordează.
Italia	Oficiul național împotriva discriminării rasiale (UNAR)	UNAR analizează discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică și religie. Acesta nu poate introduce acțiuni în numele persoanelor discriminate, însă poate asista victimele în acțiunile judiciare și administrative.
Letonia	Oficiul național al drepturilor omului	Oficiul drepturilor omului acționează în vederea soluționării conflictelor și facilitează negocierile cu privire la o gamă extinsă de probleme referitoare la drepturile omului. Acesta poate introduce acțiuni în fața instanțelor civile și administrative.
Lituania	Ombudsmanul pentru egalitatea de șanse	Ombudsmanul abordează limba și statutul social, precum și motivele de discriminare reglementate de legislația UE.
Luxemburg	Centrul pentru egalitatea de tratament	Centrul îndeplinește roluri de organism de promovare a egalității prin publicarea de rapoarte și de recomandări și prin ajutorul acordat victimelor. Acesta analizează discriminarea pe motive de vârstă, sex, orientare sexuală, religie sau convingeri și rasă sau origine etnică.
Malta	Comisia națională pentru promovarea egalității; Comisia națională pentru persoanele cu handicap; Ombudsmanul	Comisia națională pentru promovarea egalității abordează discriminarea pe motive de sex și de rasă sau origine etnică în toate sectoarele. De asemenea, există o Comisie pentru persoanele cu handicap.
Portugalia	Comisia portugheză pentru imigrare și pentru dialogul intercultural (ACIDI); Comisia pentru cetățenie și egalitate de șanse între femei și bărbați (CIG)	ACIDI se ocupă de tratamentul inegal cu privire la apartenența rasială, culoare, naționalitate și origine etnică. CIG abordează discriminarea pe motive de sex și orientare sexuală, iar în ultimul timp și celelalte motive prevăzute la articolul 13 din Tratatul CE.
Regatul Unit	Comisia pentru egalitate și drepturile omului (EHRC); Comisia pentru egalitate a Irlandei de Nord	EHRC are datoria de a promova și încuraja respectarea egalității de șanse. Acesta tratează toate motivele de egalitate în legislația UE și are competența de a contribui la executarea acțiunii și la emiterea de decizii obligatorii.

România	Consiliul național pentru combaterea discriminării (CNCD)	CNCD se ocupă de toate motivele prevăzute la articolul 13, precum și de o gamă extinsă care include persoane aflate în situație de risc în ceea ce privește tratamentul inegal, inclusiv refugiații, copiii abandonați și persoanele cu cazier.
Slovacia	Centrul național pentru drepturile omului	Centrul, care are o identitate juridică independentă, tratează toate motivele prevăzute în directivele UE privind egalitatea. De asemenea, acesta are un rol extins privind protejarea drepturilor omului și a drepturilor copiilor.
Slovenia	Oficiul pentru șanse egale; Avocatul principiului egalității	Examinează cazurile de discriminare, emite avize și recomandări, însă nu are calitatea juridică activă pentru a introduce acțiuni în fața instanțelor sau pentru a interveni în acțiunile judiciare.
Spania	Consiliul pentru promovarea egalității de tratament și a nediscriminării pe motive de rasă sau de origine etnică; Consiliul național pentru persoanele cu handicap	Consiliul are misiunea de a promova principiul egalității de tratament și al nediscriminării pe motive de rasă sau de origine etnică la locul de muncă sau în afara acestuia.
Suedia	Ombudsmanul pentru egalitate	Ombudsmanul pentru egalitate, anterior divizat în trei birouri separate, urmărește asigurarea respectării legislației suedeze privind egalitatea de gen, identitatea sau exprimarea care depășește egalitatea de gen, apartenența etnică, religia sau convingerile, orientarea sexuală și vârsta.
Țările de Jos	Comisia pentru Tratatment Egal (CGB)	Mandatul CGB este acela de a asigura protecție împotriva discriminării, pentru a promova participarea egală în viață și/sau în societate. În afară de cele șase motive de discriminare reglementate de legislația UE, aceasta abordează aspecte referitoare la statutul civil, convingerile politice și încadrarea în muncă, cum ar fi faptul de a lucra cu normă întreagă sau cu o fracțiune de normă.
Ungaria	Autoritatea pentru tratament egal; Comisarul parlamentar pentru drepturile minorităților naționale și etnice	Autoritatea pentru tratament egal analizează un număr de motive de discriminare care ies din sfera legislației UE, incluzând limba, afilierea politică, starea de sănătate sau financiară. Comisarul minorităților tratează discriminarea națională, precum și discriminarea etnică.

Comisia Europeană

Ațiunea UE împotriva discriminării
Raport de activitate 2007-2008

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene

2009 — 35 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12463-1

doi:10.2767/190

Raportul „Ațiunea UE împotriva discriminării” prezintă activitățile desfășurate de Comisia Europeană în perioada 2007-2008 în vederea combaterii discriminării pe motive de rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Sunt descrise aspectele privind politicile și parteneriatele, situația actuală a legislației și punerea acesteia în aplicare la nivel național, inclusiv câteva elemente de jurisprudență și activități diverse de promovare a egalității.

Prezenta publicație este disponibilă în format tipărit în limbile engleză, franceză și germană și în format electronic în toate limbile oficiale ale UE.

Cum vă puteți procura publicațiile Uniunii Europene?

Publicații de vânzare:

- prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- de la librăria pe care o frecvențați, menționând titlul, editura și/sau numărul ISBN;
- contactând direct unul dintre agenții noștri de vânzări. Puteți obține datele de contact ale acestora vizitând <http://bookshop.europa.eu> sau trimițând un fax la +352 2929-42758.

Publicații gratuite:

- prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- la reprezentanțele sau delegațiile Comisiei Europene. Puteți obține datele de contact ale acestora vizitând <http://ec.europa.eu> sau trimițând un fax la +352 2929-42758.

Vă interesează **publicațiile** Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Afaceri Sociale și Egalitatea de Șanse ?

Le puteți descărca sau vă puteți abona gratuit online la:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Sunteți de asemenea invitat să vă abonați pentru a putea primi buletinul informativ electronic
Europa socială al Comisiei Europene în mod gratuit la
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>

Linkuri utile:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

<http://www.stop-discrimination.info>



Oficiul pentru Publicații

