

Analiza diagnostic a cadrului legal și instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen în România¹

I. Introducere

Integrarea României în Uniunea Europeană a presupus adoptarea și aplicarea *acquis*-ului comunitar aferent capitolelor de negociere, proces cu efecte pe termen mediu și lung asupra ordinii juridice interne. Celeritatea procesului de adoptare a *acquis*-ului comunitar într-un timp relativ scurt, volumul mare al acestuia, nu a condus instantaneu la aplicarea efectivă a legislației Uniunii Europene, iar în foarte multe cazuri a determinat improvizații juridice. Or, ideile juridice nu se improvizează. „Juridicul e în primul rând un social verificat și acceptat. Juridicul nu anticipează, ci consacră. De aici stabilitatea ordinii juridice. În acest domeniu improvizația e sursă de anarhie”².

Materialul de față constituie o analiză a sistemului legal și instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen în România și are scopul de prezenta instrumentele juridice aflate la dispoziția cetățenilor, a organizațiilor neguvernamentale și a instituțiilor publice în demersul lor de a implementa în societate principiul egalității de șanse și de gen. Evaluarea critică a acestui domeniu oferă noi soluții pentru îmbunătățirea și accelerarea procesului de implementare a egalității de șanse și de gen.

II. Cadrul legal în domeniul egalității de șanse și de gen

Analiza cadrului legal în domeniul egalității de șanse și de gen în România presupune studierea principalului izvor de drept intern: legea. În sistemul de drept din România legile pot fi clasificate după cum urmează: Constituția, legi constituționale, legi organice, legi ordinare, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului.

Din interpretarea dispozițiilor art. 11, art. 20, respectiv art. 148 din Constituția României din 31 octombrie 2003³, referitoare la raportul dintre reglementările interne și cele internaționale constatăm că tratatele internaționale în domeniul drepturilor fundamentale ale omului au prioritate față de reglementările interne în caz de neconcordanță, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

¹ Raportul a fost elaborat în cadrul proiectului „Rețea multi-regională de servicii de consiliere antidiscriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 și implementat de Centrul de Resurse Juridice București.

² *Aznavorian Hurmuz*, Excelența legii, Ed. Semne, 2007, București, p. 60.

³ Constituția României din 1991 a fost modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în M.Of. nr. 758 din 29 octombrie 2003.

În acest sens, unul dintre cele mai importante instrumente juridice în domeniu, care a devenit parte integrantă a sistemului român de drept este Convenția europeană a drepturilor omului, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994. Convenția europeană a drepturilor omului, respectiv jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului sunt direct aplicabile în sistemul român de drept, au forță constituțională și supralegislativă⁴.

1. Constituția României din 31 octombrie 2003

Constituția are ca obiect reglementarea principiilor fundamentale ale organizării sociale și de stat, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor, sistemul organelor și separația puterilor în stat. Având o poziție deosebită în ierarhia legilor, Constituția dispune de o forță juridică superioară față de celelalte acte normative, al căror conținut trebuie să fie conform cu prevederile constituționale⁵.

Constituția României consacră în Titlul I *Principii generale*, egalitatea de șanse și de nediscriminare. De asemenea, în Titlul II *Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale*, consacră principiul egalității în drepturi. Dispozițiile constituționale relevante în domeniul egalității de șanse și al nediscriminării sunt:

Art. 4 alin. (2). Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”.

Art. 6. Dreptul la identitate

(1) „Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase.

(2) Măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români”.

Art. 16. alin. (1). Egalitatea în drepturi

„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Reglementarea constituțională a drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale conține și alte prevederi exprese de interzicere a discriminării atunci când se stabilesc în art. 30 alin. (7) din Constituția României limitele libertății de exprimare. În același titlu al Constituției în art. 48 referitor la familie se consacră egalitatea de drepturi între soți iar art. 49 și art. 50 din Legea fundamentală obligă statul de a lua măsuri de afirmative pentru protecția copiilor și a tinerilor, respectiv pentru protecția persoanelor cu handicap în vederea asigurării egalității de șanse a acestora.

Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală, cât și cea substanțială.

⁴ Corneliu Bîrsan, Convenția europeană a drepturilor omului, Comentariu pe articole, Drepturi și Libertăți, Ed. All Beck, București, 2005, p. 100-103.

⁵ Ioan Ceterchi, Ion Craiovean, Introducere în teoria generală a dreptului, Ed. All, București, 1993, p. 59.

Suntem în prezența discriminării formale sau *de iure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nicio distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a decis în mod constant că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”⁶.

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”⁷ în această situație.

În cazul discriminării substanțiale sau de factor, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Jurisprudența Curții Constituționale consacră ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse adoptarea măsurilor afirmative de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, atâta timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit”⁸.

Curtea arată că „un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității”⁹.

Prin aceste soluții Curtea Constituțională recunoaște dreptul la diferență¹⁰.

Prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor și nu a persoanelor juridice¹¹, de asemenea principiul are în vedere egalitatea în drepturi a cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, iar nu egalitatea dintre cetățeni și autorități publice.

Beneficiarii drepturilor și libertăților în condiții de egalitate consacrate prin Constituție și alte legi sunt cetățenii, conform art. 15 alin. (1) din Constituție. Articolul 18 alin. (1) din Constituție asigură cetățenilor străini și apatrizilor care locuiesc în România protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi.

Constituția României asigură exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale oricărei persoane care se află legal pe teritoriul României.

⁶ Decizia nr. 349/2001 (M.Of. nr. 240 din 10 aprilie 2002).

⁷ Decizia nr. 312/2001 (M.Of. nr. 99 din 5 februarie 2002), Decizia nr. 82/2002 (M.Of. nr. 261 din 18 aprilie 2002).

⁸ Decizia nr. 116/2002 (M.Of. nr. 317 din 14 mai 2002), Decizia nr. 92/2002 (M.Of. nr. 338 din 21 mai 2002).

⁹ Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994 (M.Of. 69 din 16 martie 1004).

¹⁰ Decizia nr. 70 din 15 decembrie 1993 (M.Of. nr. 307 din 27 decembrie 1993); Decizia nr. 74 din 13 iulie 1994 (M.Of. nr. 189 din 22 iulie 1994); Decizia nr. 139 din 19 noiembrie 1996 (M.Of. nr. 7 din 20 ianuarie 1997).

¹¹ Decizia nr. 102/1995 (M.Of. nr. 287 din 11 decembrie 1995).

În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.

Din interpretarea coroborată a art. 20 alin. (1) și art. 148 alin. (2) din Constituție rezultă că enumerarea posibilelor criterii de discriminare din art. 4 alin. (2) din Legea fundamentală este cu titlu exemplificativ. Astfel, considerăm că la analiza unei situații de discriminare trebuie admise și alte posibile criterii de discriminare, care nu sunt enumerate expres în art. 4 alin. (2) din Constituție. Criticăm Decizia nr. 599 din 14 aprilie 2009 a Curții Constituționale, care în opinia separată arată că nu se poate lua în considerare analiza unei excepții de neconstituționalitate pe criteriul de vârstă, deoarece acesta nu este menționat expres în art. 4 alin. (2) din Constituție¹².

Concluzii

Litera și spiritul Constituției României consacră ca valoare fundamentală principiul egalității de șanse și al nediscriminării. Deși jurisprudența Curții Constituționale cunoaște o dinamică și o evoluție pozitivă în interpretarea și aplicarea principiului egalității de șanse și al nediscriminării în conformitate cu tratatele internaționale la care România este parte și potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, există totuși un grad ridicat de inconsecvență în soluționarea cauzelor din perspectiva principiului constituțional al egalității de șanse și de gen. *De asemenea, calitatea motivărilor în aceste cazuri este deficitară.*

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată¹³

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, a constituit la data adoptării un instrument juridic modern în domeniul egalității de șanse. Prin modificări succesive care au răspuns cerințelor rezultate din implementarea în practică a actului normativ, respectiv celor izvorâte din procesul de integrare a României în Uniunea Europeană, O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea

¹² Decizia nr. 599/2009 (M.Of. nr. 329 din 18 mai 2009).

¹³ Republicată în temeiul art. IV din Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (M.Of. nr. 626 din 20 iulie 2006), dându-se textelor o nouă numerotare. O.G. nr. 137/2000 a fost publicată în M.Of. nr. 431 din 2 septembrie 2000 și a fost aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002 (M.Of. nr. 69 din 31 ianuarie 2002). Ulterior adoptării și aprobării prin lege, O.G. nr. 137/2000 a mai fost modificată și completată prin:

- O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 a fost publicată în M.Of. nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 27/2004 (M.Of. nr. 216 din 11 martie 2004);

- Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (M.Of. nr. 626 din 20 iulie 2006).

egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

De asemenea, actul normativ este în concordanță cu prevederile tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, în particular cu cele referitoare la principiul egalității de șanse și al nediscriminării, la care România este parte.

Potrivit actului normativ, în România, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Statul garantează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale¹⁴.

Exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale privește persoane aflate în situații comparabile¹⁵. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează atât discriminarea formală cât și cea substanțială.

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale trebuie respectat de orice persoană fizică sau juridică. Legea nu face distincție în cazul persoanelor juridice între caracterul public sau privat al acestora¹⁶.

O.G. nr. 137/2000 se aplică tuturor persoanelor care se află pe teritoriul României, împotriva oricăror forme de discriminare bazate pe orice criteriu, indiferent de naționalitatea, cetățenia persoanei în cauză.

În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat¹⁷.

Forme ale discriminării

O.G. nr. 137/2000, modificată și republicată, definește următoarele forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, victimizare, hărțuire, ordi-
nul de a discrimina, discriminarea multiplă, dreptul la demnitate personală.

Discriminarea directă

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții¹⁸:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare – criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu”;

¹⁴ Art. 1 alin. (1) și alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

¹⁵ Art. 1 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Art. 18 alin. (1), art. 36, art. 37 din Constituția României din 2003.

¹⁸ Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

- tratamentul diferențiat are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile – art. 1 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000;

- tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

În aplicarea testului pentru discriminare, trebuie hotărât ce grupuri sau indivizi urmează a fi comparați pentru a stabili dacă există un tratament diferențiat. Egalitatea este un concept comparativ: o persoană poate să stabilească dacă are „egalitate” numai comparând condițiile lui cu ale altora. Conceptul de comparator a jucat un rol central în legea egalității. În multe jurisdicții, legea recunoaște că discriminarea apare atunci când o persoană cu un statut protejat demonstrează cum el sau ea a avut parte de un tratament mai puțin favorabil în comparație cu persoane cu un statut opus. Desigur, comparațiile se pot realiza în multe feluri. Depinde însă de punctele de referință folosite: de exemplu, grupurile sau indivizii care sunt comparați, cum sunt ele/ ei definite/ definiți sau cum măsura contestată face distincția între aceste grupuri.

Datorită nevoii de a recunoaște diferența în cazul sarcinii sau a dizabilității, comparatorul a trebuit să se descurce și fără această cerință în contextele respective. Situațiile care derogă de la regula comparatorului pun accent pe cauza și efectele discriminării, includ conceptul de demnitate și înțelegerea discriminării ca încălcarea și diminuarea demnității unei persoane. În situația sarcinii sau a dizabilității cauza este legată de starea fizică (dizabilitatea poate fi și psihică), iar efectele discriminării țin de încălcarea exercitării unui drept fundamental sau a unui drept recunoscut de lege. În toate situațiile de discriminare pe criteriul sarcinii sau a dizabilității există o încălcare a dreptului la demnitate umană. Ca atare, considerăm că regula comparatorului nu este determinantă în aceste situații.

Exemple de discriminare directă din practica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării:

- Directorul Societății Bancare X emite un ordin de disponibilizare a angajatului Y cu următorul conținut: „întrucât ați împlinit vârsta de 52 de ani și nu corespundeți politicii de întinerire a angajaților Băncii, vă anunțăm că sunteți disponibilizat cu data de 1 mai 2005”. Tratamentul diferențiat constă în excluderea angajatului Y, prin concedierea acestuia pe criteriul de vârstă. Comparația se poate realiza între angajatul Y și ceilalți angajați ai societății comerciale. Prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă¹⁹.

- Patronul unui restaurant din localitatea Botoșani a afișat un anunț în cadrul locației cu următorul conținut: „în acest restaurant nu se servesc țigani”. Tratamentul diferențiat constă în restricția, în refuzul accesului unei persoane într-un loc public, pe criteriul etniei, care are ca efect și încălcarea dreptului la demnitate umană. Comparația s-a realizat raportat la liberul acces în locația în cauză a celorlalte persoane, indiferent de naționalitate. Considerăm că în acest caz nu trebuie să se aplice

¹⁹ Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 48/09.03.2005, nepublicată.

regula comparatorului, deoarece există o încălcare a demnității umane ca efect al faptei de tratament diferențiat²⁰.

- Ordin al Ministrului Apărării din 2005 privind admiterea la instituțiile militare: „la înscrierea pentru admiterea în instituțiile militare aflate în subordinea MAPN, femeile au obligația să depună un test de sarcină și o declarație pe proprie răspundere potrivit căreia își asumă să părăsească cursurile instituției militare și să plătească cheltuielile de școlarizare dacă pe parcursul studiilor rămân însărcinate și dau naștere copilului”. Suntem în prezența unei deosebiri pe criteriu de gen, prin solicitarea unor condiții suplimentare la admiterea în instituțiile militare pentru femei față de bărbați. Se încalcă principiul egalității de șanse între femei și bărbați în accesul egal la învățământ prin solicitarea unui test de sarcină, cerință interzisă expres de lege. Alături de dreptul la demnitate umană, în speța de față, se încalcă și dreptul la viață intimă, familială și privată (art. 26 din Constituție), astfel încât femeii înscrise în instituțiile militare i se restrânge dreptul de a dispune de ea însăși, adică dreptul de a rămâne însărcinată pe timpul studiilor, respectiv în cazul nașterii copilului pe timpul studiilor femeia suportă consecințe disciplinare și materiale²¹.

- În urma promovării examenului de admitere în magistratură, petenta Y se prezintă la testul medical unde arată că în urma unei operații de cancer la sân s-a vindecat de această afecțiune. Din cauza acestui motiv, a acestei afecțiuni, Ministerul Justiției refuză să angajeze petenta. Criteriul de discriminare este cel de boală contagioasă, iar prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă. Petenta Y cu doi ani înainte de promovarea examenului de admitere în magistratură a fost supusă unei operații de îndepărtare a cancerului la sân, recuperarea postoperatorie fiind foarte bună, astfel încât la momentul examenului medical pentru accesarea în magistratură petenta nu mai suferea de boala în cauză²².

- Compania aeriană TAROM lansează o promoție de cumpărare a 2 bilete la preț de 1 pentru perechi iubite cu ocazia zilei Sf. Valentin. Un cuplu de homosexuali s-a prezentat la o agenție TAROM pentru a beneficia de promoție. Agenția TAROM a refuzat vânzarea biletelor la promoție pentru cuplul de homosexuali. În speță se încalcă dreptul de a avea acces la servicii în condiții de egalitate pe criteriul orientării sexuale. Comparația se realizează între cuplurile cu orientare heterosexuală și cuplurile cu o altă orientare sexuală²³.

- Ordin al Ministrului Justiției de acordare a unor premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă: „se acordă premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă magistraților care au o vechime în muncă de cel mult 3 ani”. În exemplul de față se încalcă dreptul de a beneficia în condiții de egalitate de acordarea a altor drepturi decât cele reprezentând salariul. Acordarea de premii și stimulente presupune o evaluare pe criterii obiective de performanță. Nu există un drept de a primi premii, dar există un drept de a fi evaluat în mod obiectiv, pe criterii de performanță aplicabil uniform, tuturor angajaților.

²⁰ Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 132/26.04.2006, nepublicată.

²¹ Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 178/19.07.2005, nepublicată.

²² Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 140/06.04.2006, nepublicată.

²³ Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 102/24.05.2007, nepublicată.

Stabilirea unui criteriu de vârstă pentru acordarea de premii nu constituie un criteriu obiectiv de performanță²⁴.

Discriminarea indirectă

Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, reprezintă o discriminare indirectă, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Pentru existența discriminării indirecte trebuie îndeplinite aceleași condiții ca în cazul discriminării directe, diferența între cele două forme de discriminare constă în caracterul neutru, greu de identificat, al criteriilor și practicilor care au stat la baza tratamentului diferențiat²⁵.

Exemple:

- introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt;
- solicitarea studiilor cu bacalaureat pentru ocuparea unor locuri de muncă care au ca obiect curățenia spațiilor publice;
- solicitarea cunoașterii obligatorie a unei limbi străine la angajare.

Victimizarea

Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării constituie victimizare²⁶.

Condiții:

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

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

Exemple:

Angajatul A.F. al Regiei de Gospodărie Locală a Municipiului Oradea depune o plângere în care reclamă angajatorul de discriminare și hărțuire datorită orientării sale sexuale.

²⁴ Hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 198/19.03.2008, nepublicată.

²⁵ Art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000.

²⁶ Idem, alin. (7).

După efectuarea de investigații și audieri de către CNCD la sediul părții reclamate, aceasta din urmă dispune schimbarea locului de muncă al petentului A.F. de la îngrijitor la Grădina Zoologică la îngrijitor la Cimitirul Municipiului Oradea.

Hărțuirea, ordinul de a discrimina și discriminarea multiplă

Hărțuirea – orice comportament pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv²⁷.

Ordinul de a discrimina – dispoziția de a discrimina persoanele pe baza unui criteriu prevăzut de lege²⁸.

Exemple:

Proprietarul unui club din Municipiul București a solicitat angajaților săi care aveau în atribuție supravegherea accesului în club să nu permită intrarea persoanelor de etnie romă.

Discriminarea multiplă – discriminarea săvârșită pe baza a două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă²⁹.

Exemple:

Anunț de angajare: „angajăm consilier juridic în vârstă de până la 30 de ani, bărbat, exclus rom”.

Libertatea de exprimare versus dreptul la demnitate personală și nediscriminare:

„Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație³⁰.”

O.G. nr. 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii sancționează promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unei infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe, prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace publice (art. 5). De asemenea, art. 6 și art. 8 al actului normativ sancționează negarea în public a holocaustului ori efectelor acestuia. Actul normativ introduce limitări ale libertății de exprimare în cazul în care se neagă fapte istorice de netăgăduit.

Orice comportament manifestat în public având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia³¹.

²⁷ Idem, alin. (5).

²⁸ Idem, alin. (2).

²⁹ Idem, alin. (6).

³⁰ Idem, alin. (8).

³¹ Art. 15 din O.G. nr. 137/2000.

Textele de lege citate exprimă un conflict între două drepturi fundamentale ale omului: libertatea de exprimare și dreptul la demnitate personală.

Libertatea de exprimare nu este un drept absolut și comportă limitări în situații expres prevăzute de lege. În acest sens, este relevantă practica Curții Drepturilor Omului de la Strasbourg în aplicarea art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului. Necesitatea oricărei restricții privitoare la exercițiul libertății de exprimare trebuie să fie stabilită de o manieră convingătoare iar autoritățile naționale revine atributul evaluării existenței unei „nevoi sociale imperioase”, susceptibile de o anumită marjă de apreciere³².

Limitările libertății de exprimare izvorăsc din necesitatea de a păstra pacea și de a apăra drepturile morale ale grupurilor care istoric au suferit discriminări. Aceste limitări sunt legitimate de o formă de luptă împotriva oricărei tentative de a restaura o ideologie totalitară și de eforturile pentru eliminarea discriminării rasiale și a negaționismului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a precizat că anumite scrieri putea merge împotriva valorilor fundamentale ale Convenției, astfel cum menționează Preambulul acesteia, respectiv pacea și justiția. „Această argumentare este reluată de Curte în cauza *Garaudy (Garaudy c. Franța, CEDO 24 martie 2003)*, considerând că cartea litigioasă are un pregnant caracter negaționist și că, prin urmare, nu respectă aceste valori fundamentale”. Judecătorii de la Strasbourg au considerat că reclamantul încearcă să deturneze art. 10 de la vocația sa utilizând dreptul său la libertatea de exprimare în scopuri contrare Convenției, care ar putea contribui la distrugerea drepturilor și libertăților garantate de Convenție iar în acest caz reclamatul nu se poate prevala de dispozițiile art. 10 din Convenție³³.

Achiesăm la opiniile potrivit cărora protejarea imaginii femeii în publicitate prin incriminare este incompatibilă cu libertatea de exprimare. Sancționarea unui text care aduce atingere imaginii femeii se conformează exigențelor ingerinței statului, întrucât urmărește un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, răspunzând unor nevoi sociale. Cu respectarea principiului proporționalității, un astfel de text incriminator nu este contrar art. 10 din Convenție. Imaginile care incită la violență împotriva femeilor sau la discriminare pe motiv de sex constituie o atingere absolută a demnității ființei umane³⁴.

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

„Libertatea nu este un instinct. Nu este un instinct, fiindcă instinctul e sălbatic, dezordonat și mai ales anarhic. Libertatea este o disciplină, în regimul politic democratic. La baza libertății este legea, și nu putem concepe în viața politică o altă libertate decât o libertate legală. (...) libertatea e semnul de noblețe al omului, dar, ca

³² *Corneliu Bîrsan*, op. cit., p. 801.

³³ *Jean-François Renucci*, *Tratat de drept european al omului*, Ed. Hamangiu, București, 2009, p. 173-174.

³⁴ *Idem*, p. 198-199.

orice noblețe, ea implică responsabilități. Exercițiul libertății fără sentimentul responsabilității, înseamnă condamnarea ei”³⁵.

Excepții de la interzicerea tratamentului diferențiat

Cerințele ocupaționale determinate – diferențe de tratament pe criteriul vârstei

Prevederile legale nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv³⁶.

O.G. nr. 137/2000 prevede excepții pentru îndeplinirea cerințelor ocupaționale determinate. În consecință, un angajator poate selecta o persoană pentru un anumit post bazându-se pe o anumită cerință ocupațională determinată.

Respectiva cerință ocupațională trebuie să fie esențială având în vedere natura muncii cerute și contextul în care aceasta se desfășoară. Astfel, condiția de a dispune de studii liceale cu diplomă de bacalaureat solicitată de societatea comercială la angajarea de persoane pentru întreținerea curățeniei străzilor nu este esențială pentru desfășurarea muncii de curățenie și întreținere a spațiilor publice.

De asemenea, este necesar ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința proporțională.

Practicile îndelungate cu privire la o anumită tipologie de persoană cerute pentru a ocupa un anumit post sau pentru o anumită profesie pot să nu treacă testul obiectivului legitim și al proporționalității. De exemplu, un angajator probabil nu va reuși să demonstreze că pentru postul de recepționar este nevoie de o persoană „tânără și agreabilă”, o astfel de cerință poate fi discriminatorie pe criteriul vârstei sau al dizabilității.

Acțiunea pozitivă sau măsurile afirmative

„Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe”³⁷.

O.G. nr. 137/2000 recunoaște faptul că pentru a obține respectarea principiului egalității, în practică este nevoie de mai mult decât de prevederi prohibitive; prin urmare, ele prevăd posibilitatea de a adopta măsuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate pe un criteriu sau altul. Dacă anumite grupuri nu au fost niciodată angajate pentru a realiza anumite tipuri de muncă, atunci acțiuni pozitive ar putea încuraja persoane din aceste grupuri să se pregătească pentru acele tipuri de munci sau profesii.

³⁵ *Aznavorian Hurmuz*, op. cit., p. 68

³⁶ Art. 9 din O.G. nr. 137/2000.

³⁷ Art. 2 alin. (9) din O.G. nr. 137/2000.

Articolul 6 alin. (1) dreptul la identitate, art. 32 alin. (3) dreptul la învățătură a minorităților naționale, art. 49 protecția copiilor și a tinerilor și art. 50 protecția persoanelor cu handicap din Constituție sunt prevederi care comportă obligativitatea statului de a implementa acțiuni pozitive pentru diferite categorii de persoane.

De asemenea, apreciem că din definiția egalității între cetățeni din art. 4 alin. (2) și egalității în drepturi din art. 16 alin. (1), respectiv a jurisprudenței Curții Constituționale putem să concluzionăm că există o obligativitate constituțională a statului de a implementa acțiuni pozitive în sprijinul categoriilor de persoane care sunt pe o poziție de inegalitate cu majoritate datorită unor cauze obiective, în scopul de a asigura acestora exercitarea drepturilor fundamentale ale omului.

Categorie defavorizată

Categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitate față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare³⁸.

Condiții:

- categoria de persoane să fie pe o poziție de inegalitate cu majoritatea cetățenilor;
- inegalitatea generată de diferențe identitate față de majoritate;
- sau se confruntă cu un comportament de respingere sau marginalizare.

Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale

Organizațiile neguvernamentale care:

- au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării;
- au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane³⁹.

Probele în materia nediscriminării și inversarea sarcinii probei

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare⁴⁰.

În fața Colegiului Director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice⁴¹.

În privința sarcinii probei reținem următoarele:

- inversarea sarcinii probei este o excepție de la regula generală în materia probelor;

³⁸ Art. 4 din O.G. nr. 137/2000.

³⁹ Art. 28 din O.G. nr. 137/2000.

⁴⁰ Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.

⁴¹ Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.

- în fapt este o partajare a sarcinii probei;
- nu se aplică în materia penală;
- se aplică atât în fața autorităților administrativ, cât și a celor judecătorești.

Inversarea sarcinii probei nu operează în mod automat. Persoana care se consideră discriminată trebuie să producă o prezumție simplă de tratament diferențiat, iar pârâtului îi revine sarcina să demonstreze că tratamentul diferențiat a fost justificat obiectiv. Deci, „sarcina probei care incubă în principiu reclamantului este, în aceste cazuri, împărțită: reclamantul stabilește numai elementul material, și anume existența unei diferențe de tratament fără a se preocupa de intenția pârâtului, în timp ce acesta din urmă va putea demonstra că discriminarea era justificată în mod obiectiv și nu era disproporționată, precizându-se că îndoiala îi profită”⁴².

Directiva europeană cu privire la sarcina probei introduce mecanismul probatoriu elaborat de jurisprudența europeană. Astfel, sarcina probei nu este răsturnată, ci numai orientată spre pârât de la momentul în care există aparența unei discriminări: „reclamantul trebuie să evedențieze faptele care creează prezumția de existență a unei discriminări, iar pârâtul va avea posibilitatea în continuare să combată această prezumție”⁴³.

Dispoziții speciale privind domeniile de protecție împotriva discriminării

Legea-cadru reglementează în dispozițiile speciale următoarele domenii în care oferă protecție împotriva discriminării:

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

Modalități de sesizare a săvârșirii faptelor de discriminare

Persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească⁴⁴.

Calea administrativă

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare Consiliul) asupra săvârșirii unei fapte de discriminare. Termenul de sesizare a Consiliului este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei⁴⁵.

⁴² Jean-François Renucci, op. cit., p. 662.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Art. 20 alin. (8), alin. (9) și alin. (10) din O.G. nr. 137/2000.

⁴⁵ Art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

Consiliul soluționează sesizarea în termen de 90 de zile prin hotărârea a Colegiului Director care trebuie să cuprindă printre altele motivele de fapt și de drept ale deciziei⁴⁶.

Hotărârea Colegiului Director este un act administrativ jurisdicțional care poate fi atacată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ potrivit legii.

Plângerea introdusă pe cale administrativă în fața Consiliului se soluționează cu citarea obligatorie a părților⁴⁷, asigurându-se dreptul la apărare a părților într-o cauză care se soluționează pe cale administrativă.

Calea judecătorească

Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare, potrivit dreptului comun. „Cererea este scutită de taxă de timbru și nu este condiționată de sesizarea obligatorie a Consiliului.

Termenul de sesizare a instanței este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”⁴⁸.

Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului, caz în care instituția va emite un punct de vedere consultativ, o expertiză, cu privire la fapta supusă judecării⁴⁹.

Legea nu reglementează situația în care persoana interesată introduce simultan la instanța de judecată, respectiv la Consiliu o cerere cu obiect identic. Considerăm că în acest caz Consiliul trebuie să emită către instanța de judecată un punct de vedere consultativ.

Sanctiuni în cazul constatării faptelor de discriminare

Faptele de discriminare reglementate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt definite ca fiind contravenții și în cazul constatării acestora Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare Consiliul) poate aplica sancțiunea amenzii contravenționale. Cuantumul amenzii este între 400 și 4.000 lei atunci când discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv între 600 și 8.000 de lei dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate⁵⁰.

Dacă hotărârea Consiliului rămâne definitivă și irevocabilă, victima discriminării poate solicita despăgubiri pe calea instanțelor judecătorești. Dacă fapta de discriminare este constatată direct pe calea acțiunii judecătorești, atunci victima discriminării poate obține restabilirea situației anterioare și despăgubiri.

⁴⁶ Art. 20 alin. (2), alin. (7), alin. (8) și alin. (9) din O.G. nr. 137/2000.

⁴⁷ Art. 20 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.

⁴⁸ Art. 27 alin. (1), alin. (2) și alin. (3) din O.G. nr. 137/2000.

⁴⁹ Art. 27 din O.G. nr. 137/2000.

⁵⁰ Art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile în materia nediscriminării⁵¹.

Concluzii

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare oferă instrumente juridice optime victimelor discriminării în demersul acestora de a obține o reparare a prejudiciului suferit.

3. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003⁵²

Codul Muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii⁵³.

Prevederile privitoare la egalitatea de șanse și de gen, respectiv prevenirea și combaterea discriminării din Codul muncii sunt următoarele:

Art. 5:

- în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;
- interzicerea discriminării directe și indirecte;
- definiția discriminării directe și indirecte.

Art. 6.

- orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare;
- dreptul la plată egală pentru muncă egală.

Art. 154 alin. (3). La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare.

Art. 258. Regulamentul intern al angajatorului cuprinde, printre altele, în mod obligatoriu reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității.

Codul muncii consacră principiul egalității de tratament în cadrul raporturilor de muncă și interzice toate formele de discriminare. Principiul egalității de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnității și a conștiinței acestuia fără nicio discriminare. De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea și acordarea salariului și prevede dreptul la plată egală pentru muncă egală.

Angajatorul are obligația să cuprindă reguli privind respectarea nediscriminării și înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității. Îndeplinirea acestei obligații comportă și sarcini de pregătire a salariaților în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, de elaborarea și aplicarea de proceduri interne de soluționare a posibilelor fapte de discriminare. Prin aplicarea legii angajatorii implementează în pro-

⁵¹ Art. 27 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000.

⁵² M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003.

⁵³ Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

pria cultură instituțională principiul egalității de șanse și de gen, respectiv cel al nediscriminării.

4. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Această lege reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii⁵⁴.

Unele dintre obiectivele acestor măsuri sunt: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și asigurarea egalității șanselor pe piața muncii⁵⁵. Legea exclude discriminarea în aplicarea ei astfel⁵⁶:

În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă.

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

Legea acordă însă stimulente financiare și/ sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ⁵⁷, șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale⁵⁸.

5. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁵⁹

Actul normativ reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora⁶⁰.

Legea nr. 202/2002 reglementează formele de discriminare stabilite și de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reținând doar un singur criteriu de discriminare, cel de sex. Din acest punct de vedere o serie de prevederi din Legea nr. 202/2002 constituie o reglementare paralelă cu

⁵⁴ Art. 2 din Legea nr. 76/2002.

⁵⁵ Art. 3 lit. c) și d) din Legea nr. 76/2002.

⁵⁶ Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 76/2002.

⁵⁷ Art. 80 din Legea nr. 76/2002.

⁵⁸ Art. 84 din Legea nr. 76/2002.

⁵⁹ Republicată în temeiul art. III din O.U.G. nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (M.Of. nr. 768 din 8 septembrie 2006), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006 (M.Of. nr. 10 din 8 ianuarie 2007), dându-se textelor o nouă numerotare. Legea nr. 202/2002 a mai fost republicată în M.Of. nr. 135 din 14 februarie 2005 și ulterior a mai fost modificată prin Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (M.Of. nr. 642 din 25 iulie 2006).

⁶⁰ Art. 1 din Legea nr. 202/2002.

actul normativ cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv cu prevederile din Codul muncii.

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

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

Persoana discriminată pe criteriul de gen la locul de muncă poate formula o petiție angajatorului. În cazul nesoluționării prin mediere a petiției, persoana discriminată se poate adresa instanței de judecată competente sau pe cale administrativă, instituției specializate⁶¹.

Implementarea Legii nr. 202/2002 revine Agenției Naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați organ al administrației centrale în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege nr. 202/2002 este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate și în celelalte cazuri contravențiile se vor constata și sancționa de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării⁶².

6. Legea audiovizualului nr. 504/2002⁶³

Legea Audiovizualului oferă cadrul general privind activitatea radio difuzorilor și a Consiliului Național al Audiovizualului din România. Codul de reglementare a conținutului audiovizual detaliază obligațiile posturilor de radio și de televiziune licențiate în România în ceea ce privește conținutul editorial, precum informarea corectă, protecția demnității umane, dreptul la replică, protecția minorilor și respectarea regimului publicității.

Alte acte normative incidente în domeniul audiovizualului sunt: legislația în domeniul alegerilor, Legea privind combaterea pornografiei, Legea publicității sau Legea privind combaterea practicilor incorecte ale comercianților în relația cu consumatorii.

Potrivit Legii comunicările comerciale audiovizuale difuzate de furnizorii de servicii media audiovizuale trebuie să respecte, printre altele, și următoarele condiții:

- să nu includă nici o formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală;
- să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și radioascultătorilor;
- să nu stimuleze comportamentele indecente sau imorale⁶⁴.

⁶¹ Art. 39 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 202/2002.

⁶² Art. 46 alin. (3) din Legea nr. 202/2002.

⁶³ (<http://www.cna.ro/Legea-audiovizualului.html>)

⁶⁴ Art. 29 din Legea nr. 504/2002.

Este interzisă difuzarea de programe care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare sexuală⁶⁵.

Încălcarea dispozițiilor care interzic discriminarea în domeniul audiovizualului constituie contravenție, competența de constatare și aplicare a sancțiunii revine Consiliului Național al Audiovizualului.

7. O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială⁶⁶

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială. Principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire în special la starea civilă sau familială, mai ales în privința:

- domeniului de aplicare a schemelor profesionale de securitate socială și a condițiilor de acces la acestea;
- obligației de a contribui și a calcului contribuțiilor;
- calculului prestațiilor, inclusiv al prestațiilor suplimentare datorate soțului/ soției sau persoanelor aflate în întreținere, precum și a condițiilor ce privesc durata și menținerea dreptului la prestații.

Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeii în caz de maternitate, prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile⁶⁷.

Orice persoană care se consideră vătămată ca urmare a neaplicării prevederilor ordonanței de urgență are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești competente direct sau după sesizarea autorităților abilitate aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

8. O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii⁶⁸

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. Ordonanța de urgență se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, atât în ceea ce privește sectorul public, cât și cel privat, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

⁶⁵ Art. 40 din Legea nr. 504/2002.

⁶⁶ M.Of. nr. 443 din 29 iunie 2007.

⁶⁷ Art. 27 din O.U.G. nr. 67/2007.

⁶⁸ M.Of. nr. 385 din 2008, aprobată prin Legea nr. 62/2009.

Excepții de la aplicarea ordonanței:

- a) mass-media și publicității;
- b) educației;
- c) ocupării forței de muncă, al muncii și al activităților independente⁶⁹.

Prin principiul egalității de tratament se înțelege:

- că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate;
- că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

Conform actului normativ orice persoană discriminată în ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii se poate adresa instanței de judecată sau Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Sarcinile pentru implementarea legii revin ANES, CNCD, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private. Constatarea și sancționarea contravențiilor stabilite de lege revin în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării⁷⁰.

9. Legea educației naționale⁷¹

Potrivit Legii educației naționale, serviciul public de învățământ se organizează și funcționează în România cu respectarea principiului echității și egalității de șanse, potrivit căruia accesul la oportunitățile de învățare se realizează fără discriminare, inclusiv prin asigurarea serviciilor sociale și educaționale pentru copiii aflați în situații speciale: copii/ tineri proveniți din medii socio-economice defavorizate, din familii monoparentale, dezmembrate sau în care părinții au probleme de sănătate, copii/ tineri cu cerințe educaționale speciale și alții asemenea.

Actul normativ definește segregarea în sistemul național de învățământ și interzice această formă de discriminare⁷².

10. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap⁷³

Legea reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. De dispozițiile legii beneficiază copiii și adulții cu dizabilități, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.

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

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- prevenirea și combaterea discriminării;

⁶⁹ Art. 3 din O.U.G. nr. 61/2008.

⁷⁰ Art. 16 din O.U.G. nr. 61/2008.

⁷¹ Legea educației naționale a fost adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.

⁷² Art. 5 pct. 48), art. 6 pct. a), art. 8 alin. (5) și alin. (6) din Legea educației naționale.

⁷³ M.Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006. Legea a fost republicată în M.Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008. Actul a intrat în vigoare la data de 6 ianuarie 2008.

- egalizarea șanselor;
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- solidaritatea socială;
- responsabilizarea comunității;
- subsidiaritatea;
- adaptarea societății la persoana cu handicap;
- interesul persoanei cu handicap;
- abordarea integrată;
- parteneriatul;
- libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de suport de care beneficiază;
- abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- protecție împotriva neglijării și abuzului;
- alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății⁷⁴.

Actul normativ conține semnificația termenilor și expresiilor cu care se operează în domeniu, reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap în domenii concrete, respectiv prevede obligațiile persoanelor fizice și juridice de drept public și privat față de persoanele cu dizabilități.

Sarcina implementării legii speciale revine Autorității Naționale pentru persoane cu Handicap, Consiliului Național al Dizabilității din România, Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Ministerului Sănătății Publice, respectiv autorităților locale la nivel de județe și de consilii locale.

11. Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie⁷⁵

În sensul legii, violența în familie reprezintă orice acțiune fizică sau verbală săvârșită cu intenție de către un membru de familie împotriva altui membru al aceleiași familii, care provoacă o suferință fizică, psihică, sexuală sau un prejudiciu material. Constituie, de asemenea, violență în familie împiedicarea femeii de a-și exercita drepturile și libertățile fundamentale⁷⁶.

Legea prin membru de familie înțelege: soțul, ruda apropiată, astfel cum este definită la art. 149 C.pen. De efectele prezentei legi beneficiază și persoanele care au stabilit relații asemănătoare acelorora dintre soți sau dintre părinți și copil, dovedite pe baza anchetei sociale.

Apreciem că legea trebuie să sufere modificări pentru a oferi instrumente juridice eficiente pentru protecția victimelor violenței în familie.

⁷⁴ Art. 3 din Legea nr. 448/2006.

⁷⁵ M.Of. nr. 367 din 29 mai 2003.

⁷⁶ Art. 2 din Legea nr. 217/2003.

12. Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului

Legea reglementează cadrul legal privind respectarea, promovarea și garantarea drepturilor copilului. Autoritățile publice, organismele private autorizate, precum și persoanele fizice și persoanele juridice responsabile de protecția copilului sunt obligate să respecte, să promoveze și să garanteze drepturile copilului stabilite prin Constituție și lege, în concordanță cu prevederile Convenției Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile copilului, ratificată prin Legea nr. 18/1990, republicată, și ale celorlalte acte internaționale în materie la care România este parte. Legea, respectiv orice alte reglementări adoptate în domeniul respectării și promovării drepturilor copilului, precum și orice act juridic emis sau, după caz, încheiat în acest domeniu se subordonează cu prioritate principiului interesului superior al copilului.

Sarcinile de implementare a legii revin Autorității Naționale pentru Protecția Copilului. În materie de protecție a copilului trebuie să amintim și Legea nr. 273/2004 privind regimul juridic al adopției publicat în M.Of. nr. 557 din 23 iunie 2004.

13. Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

Conform acestei legi⁷⁷:

- sistemul național de asistență socială reprezintă ansamblul de instituții și măsuri prin care statul, prin autoritățile administrației publice centrale și locale, colectivitatea locală și societatea civilă intervin pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor temporare ori permanente ale unor situații care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor ori comunităților

- asistența socială cuprinde serviciile sociale și prestațiile sociale acordate în vederea dezvoltării capacităților individuale sau colective pentru asigurarea nevoilor sociale, creșterea calității vieții și promovarea principiilor de coeziune și incluziune socială.

Astfel, conform art. 4, pentru a garanta accesul egal la drepturile prevăzute de legislația în vigoare, sistemul de asistență socială se întemeiază pe următoarele principii generale:

- universalitatea;
- respectarea demnității umane;
- solidaritatea socială;
- parteneriatul;
- subsidiaritatea;
- participarea beneficiarilor;
- transparența;
- nediscriminarea, potrivit căruia accesul la drepturile de asistență socială se realizează fără restricție sau preferință față de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, opinie sex ori orientare sexuală, vârstă apartenență politică, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop ori ca efect restrângerea folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și libertăților fundamentale.

⁷⁷ Art. 2 din Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială.

Definiția nediscriminării este una completă, în conformitate cu O.G. nr. 137/2000. Agenția Națională pentru Prestații Sociale prin structurile sale deconcentrate stabilite prin decizie acordarea de prestații sociale, decizie ce poate fi contestată în fața comisiei de mediere socială iar decizia acestei comisii, care trebuie să fie luată în termen de maxim 30 de zile, poate fi contestată în instanță în termen de 30 de zile de la emitere⁷⁸.

14. Codul penal al României⁷⁹

Articolul 77 C.pen. al României reține ca circumstanță agravantă săvârșirea infracțiunii pentru motive legate de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/ SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel, considerate de făptuitor drept cauze ale inferiorității unei persoane în raport cu celelalte.

Prin art. 369 se incriminează incitarea la ură sau discriminare, astfel „incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă”.

15. Legea nr. 4/2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive⁸⁰

Organizatorii competițiilor sportive au obligația să interzică afișarea în arena sportivă a simbolurilor, sloganurilor ori textelor cu conținut obscen sau care incită la denigrarea țării, la xenofobie, la ura națională, rasială, de clasă ori religioasă, la discriminări de orice fel și la violență, indiferent pe ce suport ar fi inscripționate.

Constituie contravenție utilizarea în arena sportivă a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe, răspândirea ori deținerea, în vederea răspândirii, de asemenea simboluri în arena sportivă constituie infracțiune și se pedepsește potrivit art. 4 din O.G. nr. 31/2002.

16. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁸¹

Legea care reglementează domeniului sănătății publice, a asistenței de sănătate publică cuprinde o serie de prevederi care consacră principiul egalității de șanse și de gen, astfel:

- art. 98 alin. (7). „primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă, fără nici o discriminare legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenența politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”;

- art. 374 alin. (3). „deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate,

⁷⁸ Art. 45 și art. 46 din Legea nr. 47/2006 .

⁷⁹ Legea nr. 286/2008 a Codului penal (M.Of. nr. 510 din 24 iulie 2009).

⁸⁰ M.Of. nr. 24 din 11 ianuarie 2008.

⁸¹ Textul inițial a fost publicat în M.Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006.

nediscriminarea între pacienți, respectarea demnității umane, principiile eticii și deontologiei medicale, grija față de sănătatea pacientului și sănătatea publică”;

- art. 652 alin. (2). „medicul dentist, asistentul medical/ moașa nu pot refuza să acorde asistență medicală/ îngrijiri de sănătate pe criterii etnice, religioase și orientarea sexuală sau pe alte criterii de discriminare interzise prin lege”.

Considerăm că principiul egalității de șanse și de gen este aplicabil în toate etapele ale serviciilor din domeniul acordării asistenței de sănătate publică, respectiv și în domeniul acordării asistenței de sănătate în sistem privat.

17. O.U.G. nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale

Legat de asistența medicală comunitară, această lege definește ce înseamnă din perspectiva statului român grupuri vulnerabile în ceea ce privește sănătatea astfel⁸²:

(2) Categoriile de persoane vulnerabile sunt persoanele care se găsesc în următoarele situații:

- a) nivel economic sub pragul sărăciei;
- b) șomaj;
- c) nivel educațional scăzut;
- d) diferite dizabilități, boli cronice;
- e) boli aflate în faze terminale care necesită tratamente paliative;
- f) graviditate;
- g) vârsta a treia;
- h) vârsta sub 16 ani;
- i) fac parte din familii monoparentale;
- j) risc de excluziune socială.

(3) Serviciile și activitățile de asistență medicală comunitară sunt asigurate de următoarele categorii profesionale: asistentul medical comunitar și mediatorul sanitar. Mediatorul sanitar este o persoană extrem de importantă pentru viața comunităților de romi. Rolul său este definit în normele metodologice din 29 ianuarie 2009⁸³ de aplicare a O.U.G. nr. 162/2008, art. 6. În principal, mediatorul sanitar face legătura între comunitatea de romi și serviciile de sănătate, cartografiază problemele de sănătate ale comunității, contribuie activ la includerea comunității în campaniile naționale, și educă comunitatea cu privire la norme de sănătate.

III. Cadrul instituțional din România în domeniul egalității de șanse și de gen și strategii relevante

1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Articolul 16 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările ulterioare:

⁸² Art. 7 alin (2) din O.U.G. nr. 162/2008.

⁸³ M.Of. nr. 91 din 16 februarie 2009.

- autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică;
- autonomă;
- cu personalitate juridică;
- aflată sub control parlamentar;
- garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Articolul 17 din O.G. nr. 137/2000 privind, republicată cu modificările ulterioare:

- în exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent;
- fără ca aceasta să fie îngădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

Autonomia și independența instituției specializate au fost 2 criterii expres solicitate de Uniunea Europeană și se exprimă prin:

- autonomie în gestionarea bugetului anual al instituției – președintele instituției este ordonator principal de credite;

- există un sistem transparent de numire a membrilor Colegiului Director. Membrii Colegiului Director al CNCD sunt numiți de Parlamentul României pe un mandat de 5 ani în urma unei proceduri publice, care presupune publicarea candidaturilor, posibilitatea de contestație a candidaților, audierea publică a candidaților și votul Parlamentului României;

- există un mandat determinat al membrilor Colegiului Director și norme exprese de revocare a acestora. Membrii Colegiului Director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri: demisie, expirarea duratei mandatului, incapacitate de muncă, potrivit legii, dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală, dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3), la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora⁸⁴;

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

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

Competențe generale ale Consiliului

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

- Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării;

- Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării;

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

⁸⁴ Art. 23 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000.

Discriminarea poate interveni în cel puțin 2 etape:

- în procesul de legiferare;
- în procesul de aplicare a legilor.

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

Recomandarea nu comportă o obligație juridică pentru entitatea față de care s-a formulat. Petentul poate invoca, în cadrul unui proces aflat pe rolul instanțelor judecătorești, pe calea excepției de neconstituționalitate caracterul discriminatoriu al unor dispoziții legale în vigoare.

Raportat la competența Consiliului de armonizare a dispozițiilor din cuprinsul actelor normative care contravin principiului nediscriminării Decizia nr. 997/2008 a Curții Constituționale admite excepția de neconstituționalitatea a art. 20 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

În interpretarea noastră, Consiliul poate să sesizeze Avocatul poporului atunci când consideră că o prevedere legală încalcă principiul egalității de șanse, acesta din urmă având competența legală de a se adresa Curții Constituționale, potrivit art. 146 din Constituția României.

În toate cazurile de discriminare prin acte normative în vigoare Consiliul poate emite un punct de vedere, o expertiză, care nu comportă efecte juridice.

Au existat și alte încercări de limitare a competenței Consiliului. Astfel, prin O.U.G. nr. 75/2008 cazurile de discriminare care priveau drepturile salariale ale funcționarilor publici și a bugetarilor erau exceptate de la competența Consiliului. La adoptarea O.U.G. nr. 75/2008 de către Parlamentul României, limitarea de competență a CNCD de a soluționa petiții care au ca obiect drepturi salariale ale funcționarilor publici și a bugetarilor a fost abrogată.

Atribuții specifice ale Consiliului

Articolul 19 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările ulterioare:

În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercita atribuțiile în următoarele domenii:

- prevenirea faptelor de discriminare;
- medierea faptelor de discriminare;
- investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- monitorizarea cazurilor de discriminare;
- acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

Considerăm că medierea faptelor de discriminare nu poate fi îndeplinită de Consiliu, datorită faptului că nu îndeplinește condițiile de mediator, având simultan și competențe de investigare, constatare și sancționare. Medierea faptelor de discriminare de către Consiliu are loc în majoritatea cazurilor în momentul investigației sau a constatării faptei de discriminare, atunci când partea care a săvârșit discriminarea admite că a încălcat legea în domeniu. În aceste cazuri se elimină fapta de discriminare și procedează în majoritatea cazurilor la restabilirea situației anterioare.

Medierea faptelor de discriminare se poate realiza de Avocatul Poporului, de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, de Agenția Națională pentru Romi, de instituția prefectului și de reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale.

Acordarea de asistență de specialitate a victimelor discriminării este o altă competență care poate fi îndeplinită doar în parte de Consiliu. Consiliul trebuie să fie echidistant față de părțile care se află pe poziții cu interese contrare într-o petiție. Doar păstrând această echidistanță Consiliul asigură dreptul la apărare a părților.

Astfel, asistența de specialitate a victimelor discriminării se exprimă doar prin prezentarea instrumentelor juridice pe care le are la dispoziție persoana discriminată.

Consiliul nu acordă asistență de specialitate victimelor discriminării în fața instanțelor de judecată.

2. Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

Problematica egalității de șanse între femei și bărbați a fost abordată în societatea românească odată cu începerea demersurilor României de aderare la Uniunea Europeană și a transunerii *acquis*-ului comunitar în legislația națională, deși încă din 1957 în Tratatul de la Roma se prevedea necesitatea promovării în Comunitatea Europeană a egalității între femei și bărbați.

Pentru armonizarea legislației naționale cu cea europeană, a fost adoptată O.G. nr. 84/2004 pentru modificarea Legii nr. 202/2002 privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin care s-a transpus integral Directiva 2002/73/EC de amendare a Directivei 76/207/EEC, directive din domeniul egalității de gen. Textul consolidat al Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare a fost republicat în M.Of. nr. 135/2005. De asemenea, începând din octombrie 2003, România a beneficiat de sprijinul Uniunii Europene printr-un Proiect de înfrățire instituțională România-Spania (PHARE/RO02/IB/SO-01) intitulat „Înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați” în cadrul căruia au fost realizate analiza legislației comunitare și românești în acest domeniu, pregătirea proiectelor de acte normative privind constituirea ANES și pregătirea personalului prin cursuri de formare de formatori.

ANES funcționează ca un organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. ANES este o instituție care promovează egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură integrarea de gen în toate politicile și programele naționale.

ANES îndeplinește următoarele funcții:

- de strategie;
- de armonizare;
- de reprezentare;
- de autoritatea de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor în domeniu.

În exercitarea funcțiilor sale, ANES îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:

- coordonează aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul egalității între femei și bărbați;
- propune MMSF proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;
- elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse în toate domeniile de activitate;
- coordonează și implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de șanse în toate domeniile de activitate;
- primește reclamații și plângeri privind încălcarea actelor normative referitoare la principiul egalității de șanse, pe care le avizează și le transmite Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex.

ANES coordonează activitatea Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați – CONES care este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și organizațiilor neguvernamentale. De asemenea, ANES are reprezentare și la nivel teritorial prin Comisiile Județene în domeniul egalității de șanse – COJES.

Conform art. 32 din Legea nr. 202/2002, ANES coordonează activitatea Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați – CONES care este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și organizațiilor neguvernamentale, conform Deciziei nr. 318/21.04.2005. ANES avea și reprezentare teritorială prin Comisiile Județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Structurile teritoriale ale ANES au fost însă desființate, pe motive legate de criza economică, prin H.G. nr. 1381/18.11.2009.

Apreciem că ANES nu îndeplinește condițiile de independență cerute instituțiilor specializate în domeniul egalității de șanse, astfel: numirea și mandatul președintelui instituției este la latitudinea totală a deciziei politice, iar președintele instituției nu este ordonator principal de credite.

ANES nu are competențe de a aplica sancțiuni la constatarea nerespectării legislației în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

3. Avocatul Poporului

Instituția Avocatul Poporului:

- are drept scop apărarea drepturilor și libertăților cetățenilor în raporturile acestora cu autoritățile publice⁸⁵;
- este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică, în condițiile legii;
- în exercitarea atribuțiilor sale nu se substituie autorităților publice;
- nu poate fi supus nici unui mandat imperativ sau reprezentativ. Nimeni nu îl poate obliga pe Avocatul Poporului să se supună instrucțiunilor sau dispozițiilor sale. Activitatea Avocatului Poporului, a adjuncților săi și a salariaților care lucrează sub autoritatea acestora are caracter public.

La cererea persoanelor lezate în drepturile și libertățile lor sau datorită unor motive întemeiate, Avocatul Poporului poate decide asupra caracterului confidențial al activității sale⁸⁶. Autoritățile publice sunt obligate să comunice sau, după caz, să pună la dispoziția Avocatului Poporului, în condițiile legii, informațiile, documentele sau actele pe care le dețin în legătură cu cererile care au fost adresate Avocatului Poporului, acordându-i sprijin pentru exercitarea atribuțiilor sale⁸⁷.

Avocatul Poporului este numit pe o durată de 5 ani, pentru apărarea drepturilor și a libertăților persoanelor fizice. Adjuncții Avocatului Poporului sunt specializați pe domenii de activitate⁸⁸. Avocatul Poporului își exercită atribuțiile din oficiu sau la cererea persoanelor lezate în drepturile și în libertățile lor, în limitele stabilite de lege.

Autoritățile publice sunt obligate să asigure Avocatului Poporului sprijinul necesar în exercitarea atribuțiilor sale⁸⁹. Avocatul Poporului prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora. Rapoartele pot conține recomandări privind legislația sau măsuri de altă natură, pentru ocrotirea drepturilor și a libertăților cetățenilor⁹⁰.

Avocatul Poporului are următoarele atribuții:

- primește și repartizează cererile făcute de persoanele lezate prin încălcarea drepturilor sau libertăților cetățenești de către autoritățile administrației publice și decide asupra acestor cereri;
- urmărește rezolvarea legală a cererilor primite și cere autorităților sau funcționarilor administrației publice în cauză încetarea încălcării drepturilor și libertăților cetățenești, repunerea în drepturi a petiționarului și repararea pagubelor;
- formulează puncte de vedere, la cererea Curții Constituționale;
- poate sesiza Curtea Constituțională cu privire la neconstituționalitatea legilor, înainte de promulgarea acestora;

⁸⁵ Art. 1 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului.

⁸⁶ Art. 3 alin. (2) din Legea nr. 35/1997.

⁸⁷ Art. 4 din Legea nr. 35/1997.

⁸⁸ Art. 58 din Constituția României.

⁸⁹ Idem, art. 59.

⁹⁰ Idem, art. 60.

- poate sesiza direct Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor;
- în cazul sesizării privind excepția de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor care se referă la drepturile și libertățile cetățenilor, Curtea Constituțională va solicita și punctul de vedere al instituției Avocatul Poporului;
- Avocatul Poporului poate fi consultat de inițiatorii proiectelor de legi și ordonanțe, care, prin conținutul reglementărilor, privesc drepturile și libertățile cetățenilor, prevăzute de Constituția României, de pactele și celelalte tratate internaționale privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte;
- Avocatul Poporului poate media conflictele între cetățeni și persoane juridice.

Avocatul Poporului a organizat 15 birouri teritoriale pe structura organizatorică a Curților de apel. În exercitarea atribuțiilor sale, Avocatul Poporului emite recomandări care nu pot fi supuse controlului parlamentar și nici controlului judecătoresc. Cu toate acestea, însă legea nu prevede sancțiuni în cazul în care aceste recomandări nu sunt respectate. Primul Avocat al Poporului a pledat pentru eficientizarea instituției prin includerea de sancțiuni pentru autoritățile publice și funcționarii publici care refuzau să pună în aplicare recomandările Avocatului poporului, pentru posibilitatea avocatului poporului să ducă în instanță autoritățile pentru a obține un răspuns la solicitările sale sau pentru a interveni în fața Curții Constituționale alături de petiționar⁹¹. Actualul Avocat al poporului vede instituția ca pe una a medierii și a dialogului⁹², în timp ce media și ONG-urile acuză lipsa de activitate și politizarea instituției⁹³.

Considerăm că Avocatul Poporului, într-o democrație consolidată, este instituția cea mai complexă și importantă în apărarea drepturilor și libertăților cetățenești.

4. Consiliul Național al Audiovizualului

Consiliul Național al Audiovizualului, denumit în continuare Consiliul, este autoritate publică autonomă sub control parlamentar și garantul interesului public în domeniul comunicării audiovizuale. Consiliul are competențe de a aplica sancțiuni contravenționale operatorilor din domeniul audiovizual pentru emisiuni care conțin mesaje discriminatorii. De asemenea, Consiliul poate promova campanii publice pentru respectarea principiului egalității de șanse și al nediscriminării. Numărul sancțiunilor pe cazuri de discriminare aplicate de Consiliu în domeniul audiovizual se explică și prin numărul redus de sesizări depuse la instituția specializată.

Considerăm că în cadrul Consiliului Național al Audiovizualului se impun luarea unor măsuri de creștere a capacității instituționale în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în audiovizual.

⁹¹ Raport Anual 1997-1998.

⁹² Prezentare Generală a instituției la (<http://www.avp.ro/>) (10.11.2009)

⁹³ Voica Steluța, Cosmeanu Marius, Avocatul poporului din România: omul invizibil, în Cotidianul, 23.11.2007, disponibil la (http://www.cotidianul.ro/avocatul_poporului_din_romania_omul_invizibil-36054.html) (9.11.2009).

5. Inspecția Muncii⁹⁴

Obiectivele principale ale activității Inspecției Muncii sunt:

- controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale;
- informarea autorităților competente despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale în vigoare;
- furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii;
- asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale;
- inițierea de propuneri adresate Ministerului Muncii și Solidarității Sociale pentru îmbunătățirea legislației existente și elaborarea de noi acte legislative în domeniu.

În îndeplinirea obiectivelor de mai sus, Inspecția muncii are, printre altele, următoarele atribuții: în domeniul stabilirii relațiilor de muncă controlează:

- încadrarea în muncă și încetarea activității persoanelor care desfășoară orice activitate în temeiul unui contract individual de muncă sau al unei convenții civile de prestări de servicii;
- stabilirea și respectarea duratei timpului de lucru;
- stabilirea și acordarea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi decurgând din munca prestată;
- accesul fără nicio discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum și ale unor categorii de persoane defavorizate;
- respectarea celorlalte prevederi cuprinse în legislația muncii și a clauzelor contractelor colective de muncă.

Inspeția Muncii coordonează activitatea de instruire și informare a angajaților în domeniul securității, sănătății și al relațiilor de muncă și urmărește activitatea de formare a specialiștilor în domeniu. Inspeția Muncii are atribuții de control în ceea ce privește respectarea dispozițiilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul său de competență⁹⁵.

Având o reprezentare teritorială la nivelul fiecărui județ (Inspectoratele Teritoriale de Muncă) apreciem că Inspeția Muncii este cea mai importantă instituție de implementare, monitorizare și control a principiului egalității de șanse și al nediscriminării în domeniul relațiilor de muncă. Acest principiu este parte integrantă a legislației muncii. Angajatorii au o obligație de raportare către Inspeția muncii. În cadrul acestui proces de raportare, pentru obținerea unor baze de date cu privire la egalitatea de șanse și de gen pe piața muncii, Inspeția muncii are posibilitatea să solicite astfel de date angajatorilor.

⁹⁴ Legea nr. 108/1999, republicată, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, M.Of. nr. 740 din 10 octombrie 2002.

⁹⁵ Art. 33 lit. c) din Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Inspectoratul Muncii este instituția care poate controla și obliga angajatorii să implementeze principiul egalității de șanse în cultura instituțională a acestora.

Din păcate însă, Inspekția muncii nu controlează respectarea principiului egalității de șanse decât pe criteriile gen și dizabilitate, îndeplinindu-și doar parțial atribuțiile de control. De asemenea, în domeniile pe care le controlează se rezumă la a constata probleme în termeni generali și nu are inițiative de remediere a problemelor sesizate, conform legii⁹⁶. Mai mult, printre directivele europene pe care le menționează în raportul său anual ca fiind relevante în activitatea de control, inspekția muncii nu menționează directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, transpusă în legislația românească prin O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare⁹⁷, dând astfel măsura în care inspectorii de muncă își îndeplinesc atribuțiile în acest domeniu.

6. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt:

- instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale;
- aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale;
- aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Pentru realizarea serviciilor de ocupare și formare profesională Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va respecta:

- accesul nediscriminatoriu la serviciile prestate în domeniul ocupării și formării profesionale;
- neutralitatea în posibilele interese divergente dintre angajatori și forța de muncă;
- orientarea activității către nevoile clienților prin întocmirea planurilor individuale de acțiune și promovarea unor servicii rapide și de calitate;
- respectarea caracterului concurențial al activităților de pe piața muncii;
- confidențialitatea datelor personale ale clienților;
- transparența în activitatea desfășurată și în privința rezultatelor obținute;
- descentralizarea serviciilor și a procesului de luare a deciziilor;
- adaptabilitatea serviciilor la modificările din mediul social și economic⁹⁸.

Cu toate că Agenția este obligată să respecte accesul nediscriminatoriu pe piața muncii, este important de subliniat ce înțelege Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, pe care o aplică în acest sens ANOFM. Conform art. 4 alin. (1):

⁹⁶ Raport de activitate a inspekției muncii - 2008, conform convențiilor nr. 81 și 129 ale Organizației Internaționale a Muncii, p. 4 și 68-69, disponibil la (<http://www.inspectmun.ro/RAPORT%20ANUAL/Raport%20IM%202008.pdf>) (19.12.2009).

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Art. 100 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (M.Of. nr. 103 din 6 februarie 2002).

În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă.

Lista de criterii nu corespunde celei din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Lipsesc, printre altele, criteriul dizabilității, deși aceeași lege acordă facilități celor care angajează persoane cu handicap⁹⁹, dar și criteriul orientării sexuale, în condițiile în care România înregistrează cel mai mare grad de respingere a persoanelor de o altă orientare sexuală din Uniunea Europeană, iar discriminarea pe piața muncii transformă comunitatea LGBT într-una invizibilă¹⁰⁰.

Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora vor fi elaborate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, vor fi avizate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului¹⁰¹.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă întocmește la sfârșitul fiecărui an bilanțuri de ocupare, prin care se evidențiază efectele măsurilor de stimulare a ocupării, realizate în perioada respectivă¹⁰². Nici un astfel de bilanț nu apare pe pagina de web a Agenției¹⁰³.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are reprezentare teritorială, la nivelul fiecărui județ și constituie una dintre instituțiile care pot să ofere date relevante cu privire la categoriile de persoane neîncadrate în muncă. În prezent însă, statisticile ANOFM arată doar rata șomajului, incluzând șomajul feminin, deci relevant doar pentru criteriul de gen.

7. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (APNH), Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului și Serviciul Public de Asistență Socială

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH) este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Autoritatea coordonează la nivel central activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu handicap, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu handicap¹⁰⁴.

⁹⁹ Art. 80 alin. (2).

¹⁰⁰ *Danish Institute for Human Rights for the European Union Agency for Fundamental Rights*, The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Romania, 2009, disponibil la (http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-hdgs0-part2-NR_RO.pdf).

¹⁰¹ Art. 95 din Legea nr. 76/2002.

¹⁰² Art. 96 alin. (1) din Legea nr. 76/2002.

¹⁰³ (www.anofm.ro) (19.12.2009)

¹⁰⁴ Art. 8 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor

Pentru realizarea obiectivelor în domeniul protecției persoanelor cu handicap, Autoritatea îndeplinește următoarele funcții¹⁰⁵:

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

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

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

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

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

La nivel local, principalele atribuții în domeniu revin Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului – DGASPC, înființată în subordinea consiliilor județene respectiv a consiliilor locale ale municipiului București prin comasarea serviciului public de asistență socială și a serviciului public specializat pentru protecția copilului la nivelul județului, cu rolul de a asigura la nivel județean, printre altele, aplicarea la nivel județean respectiv la nivelul sectoarelor Municipiului București, politicile și strategiile de asistență socială în domeniul persoanelor cu handicap.¹⁰⁶ Mai precis, în acest domeniu, DGASPC îndeplinește următoarele atribuții¹⁰⁷ în domeniul protecției persoanei adulte:

a) completează evaluarea situației socio-economice a persoanei adulte aflate în nevoie, a nevoilor și resurselor acesteia. Asigură furnizarea de informații și servicii adecvate în vederea refacerii și dezvoltării capacităților individuale și ale celor familiale necesare pentru a depăși cu forțe proprii situațiile de dificultate, după epuizarea măsurilor prevăzute în planul individualizat privind măsurile de asistență socială;

b) verifică și reevaluează trimestrial și ori de câte ori este cazul modul de îngrijire a persoanei adulte în nevoie pentru care s-a instituit o măsură de asistență socială într-o instituție, în vederea menținerii, modificării sau revocării măsurii stabilite;

c) asigură măsurile necesare pentru protecția în regim de urgență a persoanei adulte aflate în nevoie, inclusiv prin organizarea și asigurarea funcționării în structura proprie a unor centre specializate;

cu handicap, republicată în M.Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008.

¹⁰⁵ Art. 3 alin. (1) din O.G. nr. 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap.

¹⁰⁶ H.G. nr. 1434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare ale direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată în M.Of. nr. 547 din 21 iulie 2008.

¹⁰⁷ Conform art. 2 din H.G. nr. 1434/2004.

d) depune diligențele necesare pentru reabilitarea persoanei adulte conform planului individualizat privind măsurile de asistență socială;

e) coordonează și sprijină activitatea autorităților administrației publice locale din județ în domeniul asistenței sociale și protecției copilului;

f) evaluează și pregătește persoane, identificate de serviciul public local de asistență socială, care pot deveni asistenți personali ai persoanelor cu handicap și supraveghează activitatea acestor asistenți;

g) asigură acordarea și plata drepturilor cuvenite, potrivit legii, persoanelor cu handicap;

h) sprijină și dezvoltă un sistem de informare și de consultanță accesibil persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și oricăror persoane aflate în nevoie, precum și familiilor acestora, în vederea exercitării tuturor drepturilor prevăzute de actele normative în vigoare;

i) acționează pentru promovarea alternativelor de tip familial la protecția instituționalizată a persoanelor în nevoie, inclusiv îngrijirea la domiciliu;

j) organizează activitatea de selectare și angajare a personalului din aparatul propriu și instituțiile/ serviciile din subordine, de evaluare periodică și de formare continuă a acestuia;

k) asigură serviciile administrative și de secretariat ale comisiei pentru protecția copilului respectiv ale comisiei de expertiză medicală a persoanelor adulte cu handicap.

Tot în subordinea consiliilor județene se înființează prin hotărâre a acestora, comisiile de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți ce se ocupă cu încadrarea persoanelor în grad de handicap¹⁰⁸.

Tot la consiliul local se află Serviciul public de asistență socială¹⁰⁹ ce realizează măsurile de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie¹¹⁰.

Conform regulamentului cadru, Serviciul desfășoară activități în următoarele domenii¹¹¹:

A. În domeniul protecției persoanelor adulte

a) evaluează situația socio-economică a persoanei, identifică nevoile și resursele acesteia;

b) identifică situațiile de risc și stabilește măsuri de prevenție și de reinserție a persoanelor în mediul familial natural și în comunitate;

c) elaborează planurile individualizate privind măsurile de asistență socială pentru prevenirea sau combaterea situațiilor de risc social inclusiv intervenții focalizate

¹⁰⁸ Art. 13 din O.G. nr. 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap (M.Of. nr. 63 din 1 februarie 2003).

¹⁰⁹ H.G. nr. 90/2003 actualizată pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială (M.Of. nr. 81 din 7 februarie 2003).

¹¹⁰ Art. 2 alin (2) din Regulamentul-cadru.

¹¹¹ Art. 3 alin (2) din Regulamentul-cadru.

pentru consumatorii de droguri, alcool, precum și pentru persoanele cu probleme psihosociale;

d) organizează acordarea drepturilor de asistență socială și asigură gratuit consultanța de specialitate în domeniul asistenței sociale, colaborează cu alte instituții responsabile pentru a facilita accesul persoanelor la aceste drepturi;

e) organizează și răspunde de plasarea persoanei într-o instituție de asistență socială și facilitează accesul acesteia în alte instituții specializate (spitale, instituții de recuperare etc.);

f) evaluează și monitorizează aplicarea măsurilor de asistență socială de care beneficiază persoana precum și respectarea drepturilor acesteia;

g) asigură consiliere și informații privind problematica socială (probleme familiale, profesionale, psihologice, de locuință, de ordin financiar și juridic etc.);

h) asigură prin instrumente și activități specifice asistenței sociale prevenirea și combaterea situațiilor care implică risc crescut de marginalizare și excludere socială, cu prioritate a situațiilor de urgență;

i) asigură relaționarea cu diversele servicii publice sau alte instituții cu responsabilități în domeniul protecției sociale;

j) realizează evidența beneficiarilor de măsuri de asistență socială;

k) dezvoltă parteneriate și colaborează cu organizații neguvernamentale și cu alți reprezentanți ai societății civile în vederea acordării și diversificării serviciilor sociale, în funcție de realitățile locale, pentru persoanele cu handicap și persoanele vârstnice;

l) colaborează cu serviciile publice descentralizate ale ministerelor în vederea dezvoltării de programe de asistență socială de interes local;

m) susține financiar și tehnic realizarea activităților de asistență socială, inclusiv serviciile sociale acordate la domiciliu sau în instituții;

n) asigură sprijin pentru persoanele vârstnice sau persoanele cu handicap prin realizarea unei rețele eficiente de asistenți personali și îngrijitori la domiciliu pentru aceștia;

o) sprijină activitatea unităților protejate pentru persoanele cu handicap;

p) asigură amenajările teritoriale și instituționale necesare, astfel încât să fie permis accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap;

q) asigură realizarea activităților de asistență socială, în conformitate cu responsabilitățile ce îi revin, stabilite de legislația în vigoare.

B. În domeniul instituțiilor de asistență socială publice sau private

a) înființează și organizează instituții de asistență socială, în funcție de nevoi și de numărul de potențiali beneficiari;

b) finanțează sau cofinanțează instituțiile de asistență socială;

c) asigură resursele tehnice, materiale și de personal necesare pentru buna funcționare a instituțiilor de asistență socială, în conformitate cu standardele de calitate aprobate;

d) evaluează și monitorizează activitatea desfășurată în cadrul instituțiilor de asistență socială în conformitate cu responsabilitățile stabilite de legislația în vigoare;

e) controlează modul de utilizare a fondurilor acordate instituțiilor de asistență socială de la bugetul local;

f) dezvoltă și diversifică, singur sau în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale, serviciile acordate în cadrul instituțiilor de asistență socială, în vederea creșterii calității vieții persoanelor asistate.

8. Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului (ANPDC) și Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului

Misiunea Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului (ANPDC) este de a monitoriza respectarea drepturilor tuturor copiilor și de a lua toate măsurile pentru a contribui la crearea unei societăți demne pentru copii, implicând în acest proces autoritățile administrației publice locale și centrale, societatea civilă, părinții și copiii.

Constituită în baza prevederilor Legii nr. 275/2004, odată cu intrarea în vigoare a pachetului legislativ privind protecția și promovarea drepturilor copilului, prin reorganizarea Autorității Naționale pentru Protecția Copilului și Adopție, ANPDC asigură respectarea, pe teritoriul României, a drepturilor copilului, prin intervenția, în condițiile legii, în procedurile administrative și judiciare privind respectarea și promovarea drepturilor copilului.

Autoritatea este organizată și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

La nivel local, în subordinea consiliului județean și, respectiv, a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București funcționează Comisia pentru protecția copilului, ca organ de specialitate al acestora, fără personalitate juridică, având următoarele atribuții principale:

- stabilirea încadrării în grad de handicap și orientarea școlară a copilului;
- pronunțarea, în condițiile prezentei legi, cu privire la propunerile referitoare la stabilirea unei măsuri de protecție specială a copilului;
- soluționarea cererilor privind eliberarea atestatului de asistent maternal;
- alte atribuții prevăzute de lege¹¹².

Organizarea și metodologia de funcționare a Comisiei pentru protecția copilului se reglementează prin hotărâre a Guvernului. Serviciul public specializat pentru protecția copilului, existent în subordinea consiliilor județene și a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, precum și serviciul public de asistență socială de la nivelul județelor și sectoarelor municipiului București se reorganizează ca direcție generală de asistență socială și protecția copilului.

Direcția generală de asistență socială și protecția copilului este instituție publică cu personalitate juridică, înființată în subordinea consiliului județean, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, care preia, în mod corespunzător, funcțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul județului și, respectiv, atribuțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul sectoarelor municipiului București¹¹³.

¹¹² Art. 100 din Legea nr. 275/2004.

¹¹³ H.G. nr. 1434/2004.

În domeniul protecției copilului, DGASPC îndeplinește următoarele atribuții¹¹⁴:

1. întocmește raportul de evaluare inițială a copilului și familiei acestuia și propune stabilirea unei măsuri de protecție specială;
2. monitorizează trimestrial activitățile de aplicare a hotărârilor de instituire a măsurilor de protecție specială a copilului;
3. identifică și evaluează familiile sau persoanele care pot lua în plasament copilul;
4. monitorizează familiile și persoanele care au primit în plasament copii, pe toată durata acestei măsuri;
5. identifică, evaluează și pregătește persoane care pot deveni asistenți maternali profesioniști, în condițiile legii, încheie contracte individuale de muncă și asigură formarea continuă de asistenți maternali profesioniști atestați, evaluează și monitorizează activitatea acestora;
6. acordă asistență și sprijin părinților copilului separat de familie, în vederea reintegrării în mediul său familial;
7. reevaluează, cel puțin o dată la 3 luni și ori de câte ori este cazul, împrejurările care au stat la baza stabilirii măsurilor de protecție specială și propune, după caz, menținerea, modificarea sau încetarea acestora;
8. îndeplinește demersurile vizând deschiderea procedurii adopției interne pentru copiii aflați în evidența sa;
9. identifică familiile sau persoanele cu domiciliul în România care doresc să adopte copii; evaluează condițiile materiale și garanțiile morale pe care acestea le prezintă și eliberează atestatul de familie sau de persoană aptă să adopte copii;
10. monitorizează evoluția copiilor adoptați, precum și a relațiilor dintre aceștia și părinții lor adoptivi; sprijină părinții adoptivi ai copilului în îndeplinirea obligației de a-l informa pe acesta că este adoptat, de îndată ce vârsta și gradul de maturitate ale copilului o permit;
11. îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege.

9. Departamentul pentru Relații Interetnice

Departamentul pentru Relații Interetnice (în continuare DRI) este o structură guvernamentală care are misiunea de a promova diversitatea etnică din România prin consolidarea și lărgirea cadrului de protecție oferit societății multiculturale. În acest scop, inițiază și dezvoltă programe menite să îmbunătățească sistemul de protecție a minorităților naționale, elaborează strategii pentru combaterea rasismului și xenofobiei și sprijină organizațiile active în acest domeniu¹¹⁵.

10. Agenția Națională pentru Romi – ANR și Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor

Agenția Națională pentru Romi este structura guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național. Instituția funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului și este coordonată de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului¹¹⁶.

¹¹⁴ Conform art. 2 lit. b) din H.G. nr. 1434/2004.

¹¹⁵ (<http://www.dri.gov.ro/>)

¹¹⁶ (<http://www.anr.gov.ro/>)

Agencia aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, aprobată prin H.G. nr. 430/2001, modificată prin H.G. nr. 522/2006. Structurile de implementare a Strategiei sunt:

- Grupul de lucru pentru politicile publice pentru romi format din secretari de stat ai ministerelor ce implementează Strategia, și reprezentantul ANR care coordonează și controlează implementarea Strategiei;

- Comisiile ministeriale pentru romi organizate la nivelul fiecărui minister relevant;

- Birourile județene pentru romi;

- Experții locali pentru problemele romilor.

Această ordine instituțională este deficitară din perspectiva posibilității de implementare, ANR neavând autoritatea și forța necesare să controleze activitatea ministerelor în implementarea Strategiei. Nu există o evaluare oficială a rezultatelor implementării Strategiei.

În exercițiul atribuțiilor sale, ANR inițiază, participă și promovează, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni, proiecte și programe sectoriale, în scopul îmbunătățirii situației romilor. ANR funcționează alături de structura centrală cu 8 birouri regionale organizate pe structura regiunilor de dezvoltare economică.

11. Inspecția Socială

Inspecția socială are un rol important în combaterea discriminării, deoarece, în exercitarea *funcției de control*, printre altele are și următoarele atribuții:¹¹⁷

- controlează respectarea prevederilor legale privind accesul egal și nediscriminatoriu al cetățenilor la drepturile sociale;

- sesizează organele competente în cazul constatării încălcării altor dispoziții legale decât cele aplicabile în domeniul său de activitate, dacă există indicii temeinice că aceste fapte întrunesc elemente constitutive ale unor infracțiuni

- monitorizează modul în care entitățile supuse inspecției respectă dispozițiile legale cu privire la realizarea adaptărilor în vederea accesului neîngrădit al persoanei cu handicap și face propuneri de remediere/ sancționare.

În exercitarea *funcției de evaluare*, are următoarele atribuții¹¹⁸:

- realizează evaluarea performanței și eficienței furnizorilor de servicii în raport cu respectarea standardelor de calitate din domeniul asistenței sociale;

- elaborează propuneri și recomandări de îmbunătățire a cadrului legal și instituțional, precum și a sistemului de finanțare aferent domeniului asistenței sociale;

- evaluează impactul politicilor sociale în ceea ce privește eficiența programelor de prestații și servicii sociale.

În exercitarea *funcției de consiliere*, are următoarele atribuții¹¹⁹:

¹¹⁷ Art. 10 pct. A din H.G. nr. 1059/2007 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Sociale.

¹¹⁸ Idem, pct. B.

¹¹⁹ Idem, pct. C.

- acordă îndrumările și recomandările necesare îmbunătățirii activităților și remedierii deficiențelor constatate ca urmare a activităților de evaluare și control;
- asigură îndrumarea metodologică privind respectarea standardelor de calitate a serviciilor sociale;
- asigură consiliere în vederea prevenirii săvârșirii faptelor de încălcare a prevederilor legale.

De la 1 ianuarie 2007 Inspekția Socială a preluat atribuțiile și responsabilitățile referitoare la inspekție, precum și personalul aferent de la Autoritatea Națională pentru Persoane cu handicap și de la Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului¹²⁰. Prin toate aceste funcții, Inspekția Socială se află în poziția de a preveni și combate discriminarea și de a promova egalitatea de șanse și de gen având posibilitatea unei abordări integrate – *mainstreaming* – a egalității în întreg sistemul de asistență socială pornind de la oameni la mecanisme și proceduri de interacțiune și intervenție, în vederea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

12. Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013)

Strategia, elaborată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în 2007 pentru perioada 2007-2013, are ca scop, conform art. 3 alin. (1), stabilirea unor linii directe de acțiune în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și dezvoltarea unei societăți incluzive și interculturale și este bazată pe politici care promovează interacțiunea, egalitatea de șanse, înțelegerea reciprocă și respectul.

Pentru îndeplinirea scopului, CNCD își propune, conform art. 3 alin. (2) din Strategie:

- să construiască și să consolideze un sistem național eficient pentru prevenirea discriminării, prin stabilirea unor standarde în materia nediscriminării prin legislația și jurisprudența CNCD, respectiv prin dezvoltarea capacității instituționale a CNCD;
- să adapteze și să îmbunătățească procedurile de soluționare a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare, prin: îmbunătățirea managementului petițiilor individuale și a soluționării, reacția promptă împotriva actelor de discriminare, ușurarea procedurilor în vederea asigurării accesului și a garantării unui remediu efectiv pentru drepturile încălcate, asigurarea unei relaționări interdependente între activitățile de prevenire și cele de combatere a discriminării;
- să consolideze cooperarea cu societatea civilă, instituțiile administrației publice centrale, locale și mass-media, prin: atingerea unui impact mai mare asupra grupurilor, comunităților și a sectoarelor/ domeniilor de aplicare a legislației antidiscriminare, conștientizarea de către funcționarii publici a efectelor discriminării și asigurarea unei mai bune cunoașteri a drepturilor, precum și a unei abordări multisectoriale;
- să crească gradul de cunoaștere al publicului cu privire la fenomenul discriminării, prin: mediatizarea cazurilor de discriminare soluționate de CNCD, crearea unui impact mai mare și eficientizarea folosirii resurselor proprii, precum și conștientizarea de către public a problemelor discriminării, instituția specializată în domeniu și obținerea remediei dreptului încălcat prin discriminare.

Obiectivele Strategiei sunt următoarele:

¹²⁰ Art. 50 din Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială.

- protecție efectivă și remediu împotriva discriminării;
- asigurarea incluziunii și a egalității de șanse în domeniul economic și în materie de angajare și profesie;
- asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg;
- intensificarea recunoașterii și conștientizării diversității având ca țintă media, cultura și sportul;
- concentrarea eforturilor către aplicarea unei politici de toleranță zero față de orice forme de discriminare în societatea românească.

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

Aplicarea strategiei se va face cu implicarea beneficiarilor, a grupurilor vulnerabile, conform art. 30. Articolul 31 menționează însă că Strategia depinde de colaborarea multor alte autorități în toate etapele ei:

În vederea implementării SNImpCD există un număr de actori cheie a căror participare condiționează succesul acesteia. Actorii-cheie identificați în acest proces sunt: instituțiile centrale și locale, instituțiile specializate, instituții cu experiență în domeniu, organizații neguvernamentale și orice entități legal constituite care au un interes în prevenirea și combaterea discriminării.

Contribuția acestor actori-cheie are în vedere:

- participarea în coordonare, cooperare și colaborare prin structurile stabilite de strategie; dezvoltarea și participarea la implementarea măsurilor prevăzute în strategie;
- participarea la diseminarea strategiei în rândul grupurilor vulnerabile discriminării;
- participarea în monitorizare și revizuirea strategiei.

Din păcate, până acum, Strategia a rămas o declarație de bune intenții, ea fiind implementată doar pe componentele unde CNCD a avut competență directă, și în condițiile scăderii bugetului CNCD în 2008¹²¹.

13. Raportul Național Strategic pentru Protecție Socială și Incluziune Socială

Astfel de rapoarte sunt elaborate de către fiecare stat membru UE, în conformitate cu o serie de îndrumări specifice venind de la Comisia Europeană, printre care se află și abordarea integratoare a non-discriminării.

„Raportul Strategic Național cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010)” al Guvernului României pentru 2008¹²² realizează o anumită evaluare a evenimentelor ce au avut loc de la planul din 2006 și stabilește noile priorități: creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele defavorizate; promovarea politicilor familiale integrate prin promovarea unui pachet de măsuri eficiente privind beneficiile și serviciile sociale; continuarea eforturilor de îmbunătățire

¹²¹ Raport de activitate CNCD 2008, disponibil la (www.cncd.org.ro) (9.11.2009).

¹²² Raport disponibil la (http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Incluziune%20si%20asistenta%20sociala/Raportari%20si%20indicatori/170609Raportul%202008%20-%202010%20Final%20octombrie%202008_doc.pdf) (9.11.2010).

a calității vieții cetățenilor romi. Deși strategia este direcționată către grupurile vulnerabile, aceste grupuri sunt luate în considerare din punct de vedere economic, iar discriminarea nu este abordată în calitate de factor determinant al vulnerabilității.

Cu toate acestea, acțiunile enumerate în vederea atingerii obiectivelor respective, precum și lipsa unor linii bugetare bine stabilite nu conduc efectiv la o strategie coerentă, cu obiective clare, cuantificate, cu indicatori și monitorizare pentru fiecare prioritate identificată sau cu instrumente pentru o abordare integratoare a antidiscriminării și a egalității de șanse între bărbați și femei atașate acțiunilor (nu politicilor, conform cerințelor Comisiei) propuse. Monitorizarea și evaluarea planurilor este în responsabilitatea Guvernului, care, conform Strategiei pentru 2008, încă se află în procesul de stabilire a mecanismelor de monitorizare.

Evaluarea realizată pentru perioada 2006-2008 arată că grupurile vulnerabile care au făcut obiectul diferitelor măsuri în perioada 2006-2008 au fost: tineri proveniți din centrele de plasament, tineri cu copii în grijă, familii cu copii sau familii nou-formate, persoane cu handicap, vârstnici, oameni fără locuință și victime ale violenței domestice. Din cauza lipsei obiectivelor specifice, evaluarea reprezintă doar o enumerare a proiectelor realizate sau a programelor elaborate, cu indicatori ai rezultatelor de output care au demonstrat un progres considerabil în anumite cazuri, însă fără evaluarea efectivă a eficienței sau impactului acestora, luând în calcul și amploarea problemei în cauză.

Perioada 2006-2008 a fost utilizată și pentru stabilirea mecanismelor de monitorizare care se află încă în procesul de a deveni funcționale. Evaluarea situației romilor poate fi considerată ofensatoare pentru comunitatea romă, având în vedere că, după aproape 7 ani de la adoptarea unei strategii pentru romi, guvernul încă susține că nu are datele necesare și citează selectiv dintr-un studiu cu privire la situația romilor pentru a face situația să pară mai puțin disperată decât este în realitate¹²³.

Raportul comun al Comisiei, ce evaluează strategia, o numește „declarație de bune intenții” și nu acțiuni concrete, dar și lipsa unor obiective cuantificabile. Raportul mai acuză abordarea descriptivă și nu analitică, lipsa posibilității de evaluare a impactului, dar și lipsa consultării cu actorii relevanți și cu societatea civilă în elaborarea strategiei¹²⁴.

14. Alte instituții cu activitate importantă în domeniul egalității de șanse și de gen

Parlamentul României, în calitate de organ reprezentativ suprem al poporului român și unica autoritate legiuitoare a țării, desfășoară o activitate importantă în domeniul implementării egalității de șanse și de gen. În calitate de autoritate legiuitoare, Parlamentul are posibilitatea să-și exercite rolul preventiv prin adoptarea unor legi fără prevederi discriminatorii. De asemenea, Parlamentul poate proceda la

¹²³ Studiul respectiv este *G. Fleck, C. Rughinis (eds.), Vino mai aproape. Incluziunea și excluderea romilor în societatea românească de azi: Agenția Națională pentru Romi, 2008, p. 100-101.*

¹²⁴ Raportul este disponibil la (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=757&langId=en>) (9.11.2010).

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

Puterea judecătorească are un rol esențial în interpretarea principiului egalității de șanse și de gen în cazurile supuse judecării și prin activitatea pe care o desfășoară produce jurisprudența de specialitate. Astfel, și din această perspectivă este importantă specializarea magistraților și a avocaților în acest domeniu.

Guvernul României, în calitatea de putere executivă, răspunde de elaborarea și implementarea strategiilor privind egalitatea de șanse și de gen, respectiv răspunde de controlul respectării principiului egalității de șanse și al nediscriminării.

Ministerul Educației, Cercetării și Inovării ca autoritate centrală, respectiv prin Inspectoratele Școlare Județene la nivel local, au atribuții în implementarea în sistemul de învățământ al principiului egalității de șanse și de gen. Principiul egalității de șanse și de gen trebuie implementat atât în cazul beneficiarilor din sistemul de educație, cât și în cultura instituțională a sistemului de învățământ.

Autoritățile locale (consilii locale și județene) au responsabilități în implementarea principiului egalității de șanse la nivelul comunităților locale.

IV. Concluzii

România a creat un cadru legal complex și complementar în domeniul egalității de șanse și de gen. Principiul egalității de șanse și de gen, al nediscriminării este legiferat în fiecare palier al ierarhiei legilor, începând cu Legea fundamentală, legea-cadru de prevenire și sancționare a discriminării, în legile care reglementează domenii de activitate sau relații sociale speciale, respectiv în actele normative care oferă protecție diferitelor categorii de persoane din societate.

Protecția egală a legii se concretizează prin următoarele obligații ale statului român:

- de a se abține de la tratamentul diferențiat nejustificat în procesul de adoptare și aplicare a legii;
- de a interzice și sancționa prin lege discriminarea;
- de a crea remedii legale eficiente pentru victimele discriminării.

Procesul accelerat de adoptare a cadrului legislativ în domeniul egalității de șanse și de gen a creat pe anumite paliere o supralegiferare, conflicte de competențe pozitive și negative, respectiv dificultăți de interpretare, atât pentru cetățeni cât și pentru autoritățile publice. Lipsa de dezbateri publice suficiente a legislației în domeniul egalității de șanse și de gen este una dintre cauzele asimilării scăzute a acestor acte normative de către cetățeni.

În privința sistemului instituțional putem să constatăm că toate cele trei puteri ale statului au atribuții de implementare în domeniul egalității de șanse și de gen: puterea judecătorească, puterea legislativă și puterea executivă. Clasificând instituțiile supuse analizei, constatăm că dispunem de instituții:

- cu atribuții principale în domeniu;
- cu atribuții pe anumite criterii de discriminare;
- cu atribuții de control și sancționare;

- cu atribuții de prevenție;
- cu atribuții de elaborare și implementare a politicilor publice.

Sistemul instituțional are un caracter centralizat pronunțat, instituțiile la nivel local sunt în majoritatea lor prestatoare de servicii pentru categorii de persoane aflate sub protecția statului.

Existența a numeroase instituții cu atribuții în implementarea principiului egalității de șanse și de gen implică și o necesitate de comunicare și colaborare a acestora. Chiar dacă rezultatele sondajelor de opinie arată o evoluție pozitivă a percepțiilor și comportamentelor în societate în problema discriminării, datele indică un procent ridicat de comportament discriminatoriu în societate în funcție de criteriile de discriminare. Această realitate demonstrează că adoptarea cadrului legal și crearea sistemului instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen nu a condus automat la transferarea acestor valori fundamentale ale drepturilor omului în comportamentul cetățenilor.

Înainte însă de a îmbunătăți exprimarea principiului egalității de șanse și de gen în comportamentul masei critice a cetățenilor este necesar să evaluăm gradul de asimilare a acestui principiu de către instituțiile publice și de introducere în propria cultură organizațională a acestuia.

O problemă generală a sistemului național românesc în domeniul egalității de șanse, după cum se poate observa mai sus, pleacă de la o abordare a politicilor publice românești care vede incluziunea socială separat de combaterea discriminării. Exemplul cel mai elocvent este felul în care este conceput Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială al României¹²⁵. În momentul în care discriminarea nu este privită drept una dintre cauzele excluziunii sociale, unele grupuri vulnerabile, spre exemplu pe criteriul orientării sexuale, sunt excluse din strategia de incluziune socială. De asemenea, ignorând efectele discriminării, măsurile pozitive de activare socială cuplate cu măsuri de combatere a discriminării nu par să facă parte din sistemul național de incluziune socială. Exemplele altor țări europene, cât și orientarea Uniunii Europene spre „*equality mainstreaming*”, adică introducerea problemelor legate de egalitatea de șanse în toate domeniile și politicile publice, pentru ca principiul egalității de șanse să penetreze cu adevărat sistemul, nu par a fi înțelese de către cei care elaborează legislație și politici în România. Excepția o face Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării care a elaborat în anul 2007, o Strategie Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării¹²⁶, un document ce vizează toate domeniile vieții sociale și menționează măsuri concrete, având abordarea „*equality mainstreaming*”. Implementarea acestei strategii ține însă de cooperarea inter-instituțională, cât și de capacitatea de coordonare a CNCD. Pe fondul scăderii bugetului CNCD în anul 2008, cât și în lipsa cooperării din partea altor instituții, Strategia a fost implementată doar punctual, pe elemente ce au ținut de mandatul punctual al CNCD.

¹²⁵ Disponibil la (<http://www.mmuncii.ro/ro/628-view.html>) (9.11.2009).

¹²⁶ Ordinul nr. 286/2007 privind aprobarea Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (M.Of. nr. 674 din 3 octombrie 2007).