



**Fisa de informare
pentru combaterea discriminarii si
promovarea egalitatii de sanse si de
gen in vederea cresterii accesului la
FPC**

“Actualizarea cunostintelor, aptitudinilor si
competentelor angajatilor pentru dezvoltarea vietii
active”, SMIS 134236

**FPIMM Brasov
Septembrie 2021**

Legiferarea nediscriminarii la nivel UE

Scurt istoric

Nediscriminarea se regăsește în legislația statelor membre ale UE, inclusiv în România, având la bază două sisteme funcționale de legiferare: dreptul UE și Convenția Europeană a Drepturilor Omului adoptată în 1950.

Dreptul UE și Convenția Europeană a Drepturilor Omului sunt strâns legate, dreptul UE cu a sa Carta a Drepturilor Fundamentale a UE reflectă (fără a se limita la) o serie de drepturi prevăzute în Convenție.

În jurisprudența proprie, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) și Comitetul European pentru Drepturi Sociale (ECSR) fac trimitere la legislația UE și la jurisprudența CJUE.

Toate statele membre au aderat la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care derivă din Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU, și care stabilește obligația juridică a tuturor statelor aderante de a garanta o listă a drepturilor omului pentru toți cei ce se află sub jurisdicția ei.

Tratatele inițiale ale UE nu conțineau nicio referință la drepturile omului sau la protecția acestora. Ulterior însă, au început să apară în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) cauze cu privire la încălcări ale drepturilor omului ca urmare a dreptului comunitar. Au apărut astfel revizuirile ulterioare ale tratatelor, demnitatea umană, libertatea, nediscriminarea, egalitatea și respectarea drepturilor omului devenind valori fundamentale ale Uniunii, completându-se totodată legislația Uniunii cu reglementări privind o arie mai largă de drepturi recunoscute cetățenilor (cum este cazul Cartei drepturilor fundamentale a UE din 2000) și măsurile adiacente necesare pentru respectarea acestora de către statele membre.

Legea UE privind combaterea discriminării a fost inițial limitată doar la o dispoziție care interzicea discriminarea pe motive de sex în ocuparea forței de muncă. În timp însă, reglementările privind combaterea discriminării au evoluat considerabil, pentru a include domenii precum pensiile, sarcina și sistemele obligatorii de securitate socială.

Cu toate acestea, până în 2000, legislația privind nediscriminarea în UE s-a aplicat doar în ce privește ocuparea forței de muncă și securitatea socială și a acoperit doar criteriul sexului.

Când a intrat în vigoare Tratatul de la Amsterdam în 1999, UE a dobândit capacitatea de a lua măsuri pentru a combate discriminarea pe o gamă largă de motive. Această competență a dus la introducerea de noi directive privind egalitatea, precum și la revizuirea dispozițiilor existente privind egalitatea de gen.

În prezent, există la nivelul Uniunii un corpus semnificativ de legislație împotriva discriminării.

Art.2 TUE

TUE - Tratatul privind Uniunea Europeana

Art.10 TFUE

TFUE - Tratatul privind functionarea Uniunii Europene

Directive esentiale adoptate

Carta drepturilor fundamentale ale UE

Art.21 din Carta

Principiul nediscriminarii si promovarea egalitatii de sanse si de gen

Conform art.2 TUE, principiul nediscriminarii este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii.

Art.10 TFUE prevede ca UE trebuie sa combata orice discriminare pe motive de sex, rasa sau origine etnica, religie sau convingeri, handicap, varsta sau orientare sexuala, atunci cand defineste si pune in aplicare politicile si activitatile proprii.

In 2000 au fost adoptate 2 Directive:

- **Directiva 2000/43/CE** de punere in aplicare a principiului egalitatii de tratament intre persoane, fara deosebire de rasa sau origine etnica - a introdus interzicerea discriminarii pe motive de rasa sau origine etnica in contextul ocuparii fortei de munca, dar si in ceea ce priveste accesul la sistemul de protectie sociala si la securitate sociala, precum si la bunuri si servicii.
- **Directiva 2000/78/CE** de creare a unui cadru general in favoarea egalitatii de tratament in ceea ce priveste incadrarea in munca si ocuparea fortei de munca - a interzis discriminarea pe motive de orientare sexuala, religie sau convingeri, varsta si handicap in domeniul ocuparii fortei de munca.

Aceasta a reprezentat o extindere semnificativa a domeniului de aplicare a legislatiei UE in materie de nediscriminare.

In 2004 a fost adoptata **Directiva 2004/113/CE** de aplicare a principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei privind accesul la bunuri si servicii, ca extindere a sferei egalitatii de gen.

In 2006 a fost adoptata o noua **Directiva 2006/154/CE** de extindere a egalitatii de gen, garantand egalitatea de tratament intre femei si barbati in domeniul securitatii sociale, al incadrarii in munca, al formarii profesionale si promovarii si conditiilor de munca.

In 2000 a fost proclamata **Carta drepturilor fundamentale a UE**, ce contine o lista a drepturilor omului inspirata de drepturile prevazute de constitutiile statelor membre, de Conventia europeana a drepturilor omului si de tratatele universale privind drepturile omului, cum ar fi Conventia ONU cu privire la drepturile copilului. La inceput Carta nu era decat o "declaratie" fara caracter obligatoriu, dar din 2009, odata cu intrarea in vigoare a Tratatului de la Lisabona, acesta a modificat statutul Cartei astfel incat aceasta sa devina un document obligatoriu din punct de vedere juridic, cu aceeasi valoare juridica ca tratatele UE.

Art.21 din Carta contine o interdictie de discriminare din diverse motive. Aceasta inseamna ca persoanele fizice pot depune plangeri cu privire la legislatia nationala de punere in aplicare a legislatiei UE, in cazul in care persoana considera ca respectiva Carta a fost incalcata si drepturile ei au fost nerespectate.

Puncte esentiale in domeniul nediscriminarii

Nediscriminarea defineste o situatie in care o persoana este dezavantajata intr-un fel sau altul pe baza unuia sau a mai multor criterii protejate.

Principiul nediscriminarii interzice scenariile in care persoane sau grupuri de persoane aflate intr-o situatie identica sunt tratate diferit si in care persoane sau grupuri de persoane aflate in situatii diferite sunt tratate identic.

Dar nu se poate vorbi de combaterea discriminarii si de masurile nediscriminatorii care e necesar a fi luate, daca nu sunt identificate clar si nu se cunosc trasaturile esentiale ale diferitelor forme de discriminare sau cele de incalcare a egalitatii de tratament si de gen.

Toate punctele esentiale din domeniul nediscriminarii sau al respectarii egalitatii de tratament/gen sunt intalnite si in situatia blocarii accesului la programe de formare profesionala de-a lungul vietii active, iar o cunoastere a acestor aspecte esentiale este indispensabila pentru identificarea circumstantelor si criteriilor ce determina nediscriminarea, in vederea cresterii inclusiv a accesului la toate formele de dezvoltare personala si profesionala, ca o masura concreta de constientizare a drepturilor fundamentale ce revin tuturor oamenilor si a revendicarii acestora in deplina legitimitate.

Exista 2 feluri de discriminare legiferata: discriminarea directa si discriminarea indirecta.

Discriminare directa

Discriminarea directa este intalnita atunci cand:

- o persoana este tratata in mod mai putin favorabil
- prin comparatie cu modul in care sunt sau ar fi tratate alte persoane aflate intr-o situatie similara
- iar motivul il constituie o caracteristica specifica a acesteia, care se incadreaza in categoria de "criteriu protejat"

Pentru a fi in prezenta unei discriminari directe trebuie sa fie intrunite:

Puncte esentiale:

1. Tratament mai putin favorabil

1. Tratamentul mai putin favorabil

Este o prima dovada a diferentei de tratament la care este supusa o persoana si care este usor de identificat in diferite cazuri, ca de exemplu: refuzul accesului la restaurant sau magazin, primirea

unei pensii mai mici sau a unei remuneratii mai mici, abuzurile verbale sau violente, refuzul accesului la un punct de control, varsta de pensionare mai mica sau mai mare, refuzul accesului la o anumita profesie, refuzul accesului la pregatirea profesionala, respingerea sau revocarea de la plata prestatilor sociale, etc.

Dar tot discriminare directa este si cazul tratarii acelorasi persoane in acelasi mod in situatii diferite - CEDO a declarat ca "dreptul de a nu fi discriminat este de asemenea incalcat atunci cand statele [...] nu reusesc sa trateze in mod diferit persoanele ale caror situatii difera in mod semnificativ".

2. Termenul de comparatie

2. Termenul de comparatie

Pentru a stabili daca o persoana a fost supusa unui tratament mai putin favorabil, este necesar un termen de comparatie adecvat, respectiv o persoana aflata in situatii foarte similare, diferenta principala dintre cele 2 persoane fiind "criteriul protejat".

Pentru existenta termenului de comparatie, situatiile analizate nu se cer a fi identice, ci doar comparabile, comparabilitatea urmand a fi apreciata in functie de fiecare caz in parte.

2. Criteriile protejate

3. Criterii protejate

Principiul nediscriminarii nu interzice toate diferentele de tratament, ci numai cele bazate pe unul dintre criteriile protejate.

Criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o stare prin care indivizii sau grupurile se diferentiaza unul de celalalt.

Criteriile protejate fac referire, fara ca lista sa fie inchisa, la urmatoarele:

- **sexul** - se are in vedere discriminarea bazata pe faptul ca o persoana este fie femeie, fie barbat. Acesta este aspectul cel mai dezvoltat al politicii sociale si este considerat de mult un drept de baza.

Sexul

Cazurile de discriminare pe criterii de sex pot implica barbati sau femei care beneficiaza de un tratament mai putin favorabil decat persoanele de sex opus.

Elaborarea protectiei in privinta acestui criteriu a avut un dublu scop:

- ✓ economic, prin faptul ca a contribuit la eliminarea denaturarii concurentei pe o piata care devenise tot mai integrata

- ✓ politic, prin faptul ca a oferit Uniunii o fateta destinata progresului social si imbunatatirii conditiilor de viata si de munca.

Gradul de acceptare a importantei sociale si economice a asigurarii egalitatii de tratament a fost cristalizat si mai mult prin pozitia centrala pe care a primit-o in Carta drepturilor fundamentale a UE.

Pentru a justifica un tratament diferentiat intre barbati si femei, trebuie demonstrat ca un astfel de tratament se bazeaza pe factori obiectivi, care nu au legatura cu orice discriminare pe criterii de sex, cum este de ex. protectia graviditatii si a drepturilor legate de maternitate, care nu se reflecta doar prin promovarea egalitatii de gen reale, ci si prin promovarea sanatatii mamei dupa nastere si a legaturii dintre mama si copilul sau nou-nascut.

Egalitatea de gen este un obiectiv major in statele membre ale Consiliului Europei, iar jurisprudenta privind egalitatea de gen cuprinde o varietate de aspecte juridice.

Principiul tratamentului egal deriva din nediscriminarea pe criterii de sex, fiind prevazute reglementari specifice pentru egalitatea de tratament in ce priveste accesul la incadrarea in munca, la formare si la promovare profesionala si conditii de munca. Astfel,

Pentru eliminarea discriminarii impotriva femeilor, s-au luat in considerare inclusiv **stereotipurile de gen**, care sunt o cauza profunda si o consecinta a discriminarii pe criterii de gen, ipotezele pe aceste criterii de gen legate de rolurile economice, sociale si culturale impiedicand impartirea responsabilitatilor intre femei si barbati in toate domeniile care sunt necesare pentru egalitate. Ca atare, inclusiv diferentele de tratament bazate pe stereotipurile de gen pot constitui discriminare a femeilor.

*Rasa, etnia,
minoritate nationala*

- **rasa, etnia, culoarea si apartenenta la o minoritate nationala** - este vorba de discriminarea rasiala care are in vedere orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta intemeiata pe criterii de rasa, culoare, ascendent sau origine nationala ori etnica, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoasterea, folosinta sau exercitarea in conditii de egalitate a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale in domeniile politic, economic, social si cultural sau in orice domeniu al vietii publice.

Orientarea sexuala

- **orientarea sexuala** - se are in vedere discriminarea ce implica persoane ce sunt supuse unui tratament mai putin favorabil din cauza ca sunt atrase si/sau au relatii intime cu persoane adulte de acelasi sex sau sunt bisexuali (persoanele LGBT) . Acest criteriu al orientarii sexuale interzice inclusiv discriminarea pe criterii de heterosexualitate.

Inclusiv in Conventia europeana a drepturilor omului este mentionata protejarea dreptului de libertate al persoanelor, indiferent de orientarea lor sexuala.

Cetatenia sau originea nationala

- **cetatenia sau originea nationala** - discriminarea pe criterii de cetatenie sau origine nationala este interzisa in contextul liberei circulatii a persoanelor.

Daca situatia cetateniei este clara, cea a originii nationale ridica unele probleme; se considera "origine nationala" o cetatenie anterioara a unei persoane, pe care aceasta a pierdut-o sau careia i-a adaugat o alta prin naturalizare sau ca referindu-se la atasamentul fata de o "natiune" din cadrul unui stat (cum e cazul Scotiei in cadrul Regatului Unit).

Principiul nediscriminarii pe criterii de cetatenie sau orientare nationala nu se adreseaza exclusiv statelor membre ale UE, ci este aplicabil si persoanelor private, pentru incadrarea in munca sau furnizarea de servicii, cu unele exceptii obiectiv stabilite.

Principiul egalitatii de tratament poate acoperi insa mai multe domenii - pentru rezidentii pe termen lung principiul face referire la educatie si formare profesionala, alocatii si burse de studii, recunoastere a diplomelor, certificatelor si celorlalte calificari profesionale, securitate si asistenta sociala, accesul la bunuri/servicii, furnizarea de bunuri si servicii publice, etc.

Varsta

- **varsta** - se refera la tratamentul diferentiat bazat pe varsta, fiind incriminata discriminarea in diferite raporturi sociale, ca de ex.discriminarea persoanelor in varsta la protectie sociala, la incadrarea in munca, la accesul la formare profesionala, etc, ca o expresie a principiilor generale ale egalitatii de tratament.

Ca motiv de discriminare, varsta are un caracter diferit fata de alte motive de nediscriminare. Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament in ce priveste incadrarea in munca prevede o gama larga de exceptii referitoare la

varsta. Astfel, daca se poate demonstra in mod obiectiv ca este adecvat si necesar pentru atingerea unui obiectiv legitim, tratamentul diferentiat pe motive de varsta poate fi permis in temeiul dreptului national. In consecinta, pot fi permise, in anumite circumstante, tratamente diferentiate pe motive de varsta.

*Dizabilitatea/
handicapul*

- **dizabilitatea** - are in vedere discriminarea pe motiv de handicap.

Persoanele cu handicap sunt definite ca fiind acele persoane care au incapacitati fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durata, deficiente care, in interactiune cu diferite bariere, pot ingradi participarea deplina si efectiva a persoanelor in societate in conditii de egalitate cu ceilalti.

Discriminarea pe motiv de handicap inseamna orice distinctie, excludere sau restrictie pe baza de handicap, care are drept scop sau efect afectarea sau anularea recunoasterii, beneficiul sau exercitarii, in mod egal cu ceilalti, a tuturor drepturilor omului si a libertatilor fundamentale in domeniile politic, economic, social, cultural, civic sau in orice alt domeniu.

Se recunoaste in mod explicit ca refuzul asigurarii amenajarilor corespunzatoare intra sub incidenta definitiei notiunii de discriminare.

Astfel, statele membre au obligatia de a asigura amenajari corespunzatoare pentru a permite accesul persoanelor cu handicap sa isi exercite pe deplin drepturile, iar lipsa unor astfel de masuri constituie automat discriminare.

Religie sau convingeri religioase

- **religie sau convingeri religioase** - sunt considerate expresii ale libertatii de gandire, de constiinta si religie, legislatia prevazand masuri de protectie limitate impotriva discriminarii pe aceste considerente.

Religia sau convingerea sunt in esenta personale si subiective si la nivel legislativ se considera ca nu trebuie sa se refere neaparat la o credinta construita in jurul unei institutii; inclusiv religiile aparute mai recent, precum scientologia, indeplinesc conditiile necesare pentru a beneficia de protectie.

Referitor la "convingeri", acestea denota o viziune care atinge un anumit nivel de forta morala, seriozitate, coeziune si importanta.

Originea sociala, nasterea si proprietatea

- **originea sociala, nasterea si proprietatea** - ele sunt interconectate, intrucat se refera la un statut al unei persoane, in temeiul unei caracteristici sociale, economice sau biologice nascute; pot fi corelate cu rasa si originea.

Criteriul nasterii se refera la statutul unei persoane de a se fi nascut legitim, neligitim sau adoptat.

Originea sociala se refera la statutul social mostenit de o persoana; aceasta se poate referi la pozitia pe care a dobandit-o prin faptul ca s-a nascut intr-o anumita clasa sociala sau comunitate (bazata pe etnie, religie sau ideologie) sau ca urmare a unei situatii sociale (saracie, lipsa de adapost).

Criteriul averii se poate referi la statutul unei persoane in legatura cu terenurile (locatar, proprietar, ocupant ilegal).

Limba

- **limba** - nu este un criteriu protejat separat privind nediscriminarea, in masura in care poate fi legata de rasa sau origine etnica sau pe motiv de cetatenie in contextul libertatii de circulatie a persoanelor, dar este luata in considerare in ce priveste utilizarea limbilor minoritare.

Privitor la utilizarea limbilor minoritare, criteriul se aplica pentru identificarea masurilor nediscriminatorii pe motiv ca fiecare persoana beneficiaza de dreptul de a i se comunica o situatie litigioasa intr-o limba pe care s-o inteleaga, sau accesul nediscriminatoriu pe criterii de limba la procesul educativ ori de formare profesionala.

Opiniile politice sau de alta natura

- **opiniile politice sau de alta natura** - se are in vedere protejarea alegerilor libere si libertatea de exprimare, in special libertatea dezbaterilor politice, ca fiind fundamentul oricarui sistem democratic. In consecinta, competentele statelor de a impune restrictii de exprimare politica sau de dezbateri pe teme de interes public sunt foarte limitate.

Orice alta situatie

- **orice alta situatie** - se au in vedere acele diferente bazate pe o caracteristica identificabila, obiectiva sau personala sau o "stare" prin care indivizii sau grupurile se diferentiaza unul de celalalt. Intra in aceste criterii protejate, fara a se limita la acestea, urmatoarele: paternitatea, starea civila, apartenenta la o organizatie, gradul militar, calitatea de parinte al unui copil nascut in afara casatoriei, domiciliul, starea de sanatate sau alta afectiune (care nu este integrata la criteriul "handicap"), detinutii in asteptarea procesului, etc.

In temeiul directivelor UE privind nediscriminarea, se interzice numai discriminarea bazata pe un criteriu specificat. Astfel, diferentele de tratament intre persoane aflate in situatii comparabile, dar care nu se bazeaza pe unul dintre criteriile protejate nu vor constitui o discriminare.

4. Legatura de cauzalitate

4. Legatura de cauzalitate

Pentru a fi in prezenta unei discriminari este necesar sa existe obligatoriu o legatura de cauzalitate intre tratamentul mai putin favorabil si criteriile protejate.

Respectiv, este necesar sa se stabileasca daca persoana in cauza este tratata mai putin favorabil tocmai pentru ca este de sex diferit, de rasa diferita, de varsta diferita sau in orice pozitie inversa referitoare la oricare dintre celelalte criterii protejate.

Pentru stabilirea legaturii de cauzalitate pot sa apara fel de fel de situatii, iar domeniul "criteriului protejat" sa i se atribuie o interpretare mult mai larga.

In practica s-a identificat inclusiv situatia **discriminarii prin asociere** - cazul in care persoana discriminata nu este ea insasi persoana cu caracteristica protejata. Aici se cere efectuarea unei analize detaliate a rationamentului care a stat la baza tratamentului mai putin favorabil, cautandu-se dovada si legatura de cauzalitate ca respectivul criteriu protejat a cauzat un astfel de tratament si altor persoane, direct sau indirect.

Discriminare indirecta

Discriminarea indirecta are loc atunci cand o dispozitie, un criteriu, o practica aparent neutra dezavantajeaza o persoana sau un grup in comparatie cu alte persoane sau un grup care are aceleasi caracteristici.

Pentru a fi in prezenta unei discriminari indirecte, trebuie demonstrat faptul ca o persoana/un grup este dezavantajat printr-o decizie in raport cu un grup care constituie termenul de comparatie.

Elementele discriminarii indirecte sunt urmatoarele:

- o norma, un criteriu sau o practica neutra
- afecteaza un grup definit de un "criteriu protejat" intr-un mod mult mai nefavorabil
- in comparatie cu un alt grup sau alte grupuri aflate intr-o situatie similara

Altfel spus, este discriminare indirecta cand o diferenta de tratament poate lua forma unor efecte daunatoare ale unei politici sau masuri generale care, desi a fost formulata in termeni neutri, discrimineaza un grup.

Puncte esentiale:

1. Norma, dispozitia, criteriul, practica neutra

Si in cazul discriminarii indirecte, pentru cresterea nivelului de constientizare si recunoasterea formelor de discriminare posibile, este necesar a cunoaste si a intelege elementele esentiale ce caracterizeaza dicriminarea indirecta:

1. O norma, dispozitie, un criteriu sau o practica neutra

Conditia face referire la faptul ca trebuie sa existe o obligatie de un anumit fel care se aplica tuturor.

2. Efecte mult mai nefavorabile asupra unui grup protejat

2. Efecte mult mai nefavorabile asupra unui grup protejat

A doua conditie necesara pentru discriminarea indirecta este ca dispozitia, criteriul sau practica aparent neutra, sa puna un grup protejat intr-o situatie dezavantajoasa.

Spre deosebire de discriminarea directa, la discriminarea indirecta se muta accentul de pe tratamentul diferentiat, pe efectele diferite.

Esential in cazul discriminarii indirecte este raportarea la statistici pentru a putea proba gradul in care un grup protejat detine un procent mai mare, comparativ cu grupul de referinta luat in calcul pentru aplicarea dispozitiei, si pornind de aici rezulta discriminarea indirecta.

De exemplu: intr-o cauza a instantelor germane, o femeie a solicitat cursuri de formare pentru piloti in cadrul companiei Lufthansa. Desi a trecut toate testele, nu a fost admisa pentru ca nu avea inaltimea minima de 1,65 m, obligatorie pentru piloti. S-a constatat ca erau intrunite conditiile unei discriminari indirecte, intrucat, avand in vedere ca 44,3% dintre femei, dar numai 2,6% dintre barbati au inaltimea sub 1,65 m, obligatia dezavantaja in mod special femeile.

3. Termenul de comparatie

3. Termenul de comparatie

La fel ca la discriminarea directa, si la discriminarea indirecta este necesar sa existe un termen de comparatie pentru a se stabili daca efectul normei/ dispozitiei/ criteriului/ practicii respective este semnificativ mai nefavorabil pentru unele persoane/grupuri, fata de alte persoane/grupuri aflate intr-o situatie similara.

Spre deosebire de discriminarea directa, in cazul discriminarii indirecte este necesara dovedirea existentei a doua grupuri:

- grupul avantajat de dispozitia in cauza
- grupul dezavantajat de dispozitia in cauza, Nu este neaparat necesar ca grupul dezavantajat sa fie constituit exclusiv din persoane avand caracteristici protejate (de ex. lucratorii cu fractiune de norma defavorizati de o anumita norma sunt in mare parte femei, dar pot fi afectati si barbati) .

Pe de alta parte, nu toate persoanele care au o anumita caracteristica sunt dezavantajate (de ex. conditia de a cunoaste perfect o limba pentru a ocupa un loc de munca, este in principal in dezavantajul solicitantilor straini, dar pot exista persoane din aceasta categorie care sa indeplineasca in sa cerinta) - cu toate acestea, CJUE a concluzionat ca e de ajuns ca un criteriu formal neutru sa afecteze un intreg grup, si atunci exista discriminare indirecta.

Discriminare multipla si intersectionala

Este din ce in ce mai recunoscut faptul ca abordarea discriminarii din perspectiva unui singur criteriu nu reuseste sa acopere sau sa abordeze in mod adecvat diferitele manifestari ale inegalitatii de tratament pe care persoanele le pot intalni zi de zi.

Persoanele pot proveni din medii diferite si de cele mai multe ori, ele se confrunta cu o discriminare multipla, intrucat fiecare are o varsta, un gen, o origine etnica, o orientare sexuala, un sistem de convingeri sau religie, fiecare are o anumita stare de sanatate sau de handicap.

Niciun grup caracterizat de un anumit criteriu nu este omogen.

Pornind de la aceste considerente, se mai vorbeste de:

- **discriminarea multipla** - se refera la discriminarea care are la baza mai multe criterii ce functioneaza separat
- **discriminarea intersectionala** - se refera la situatia in care mai multe criterii functioneaza si interactioneaza simultan, astfel incat sunt inseparabile si genereaza tipuri specifice de discriminare

Atat art.14 din Conventia europeana a drepturilor omului, cat si Protocolul aditional nr.12, interzic discriminarea pe un numar mai mare de criterii, facand posibila din punct de vedere teoretic depunerea unei plangeri pe baza a mai mult de un criteriu. De asemenea, lista neexhaustiva a criteriilor de discriminare, permite CEDO sa extinda si sa includa permanent noi criterii care nu au fost mentionate in mod expres sau nu au fost luate in calcul la un anumit moment de timp.

Masuri speciale si specifice

Abtinerea de la un tratament discriminatoriu nu este suficienta in sine pentru a ajunge la egalitate de fapt.

Pentru a garanta ca toata lumea se bucura de drepturi egale, guvernele, angajatorii, furnizorii de servicii sunt nevoiti sa ia masuri speciale sau specifice pentru a-si adapta normele si practicile la persoanele avand caracteristici diferite.

Termenul de masuri speciale sau specifice pot include redresarea dezavantajului din trecut suferit de persoane cu o caracteristica protejata.

Terminologia usor diferita nu difera insa in ceea ce priveste scopul si rezultatele urmarite, in contextul ONU masurile vizate denumindu-se "masuri speciale", in timp ce in dreptul UE acestea se denumesc "masuri specifice" sau "actiuni pozitive".

In cazul in care guvernele, angajatorii si furnizorii de servicii nu tin seama de necesitatea luarii de masuri speciale, acestia maresc riscul ca regulile si practicile lor sa constituie discriminare indirecta.

Astfel de masuri trebuie sa fie insa adecvate situatiei care trebuie remediata, legitime si necesare intr-o societate democratica. De asemenea, acestea trebuie sa respecte principiile echitatii si proportionalitatii, sa fie temporare si sa nu fie continuate dupa ce au fost indeplinite obiectivele pentru care au fost aplicate.

Trebuie insa diferentiate anumite masuri de promovare a egalitatii de "actiunile pozitive", care pot conduce la discriminari a altor persoane din alte criterii protejate.

In temeiul Cartei sociale europene, art.E interzice discriminarea indirecta aparuta un urma unei actiuni pozitive ce poate avantaja un grup protejat, dar dezavantaja un alt grup protejat: " O astfel de discriminare indirecta poate aparea atunci cand nu se tine seama in mod corespunzator si pozitiv de toate diferentele relevante sau nu se iau masuri adecvate pentru a se asigura ca drepturile si avantajele colective care revin tuturor persoanelor sunt efectiv accesibile tuturor".

Pentru a putea fi in prezenta cetatenilor cu drepturi depline in ceea ce priveste conditiile de munca si de acces nelimitat la formare profesionala, trebuie sa existe legislatie care interzice discriminarea pe orice criteriu, iar angajatorii trebuie sa ia masuri pentru a respecta legislatia, pentru a crea o veritabila egalitate de sanse pe piata deschisa a muncii si a invatarii pe tot parcursul vietii, si pentru a oferi o cale de atac eficienta celor care considera ca au fost discriminati in mod ilegal.

Unele domenii de protectie

Deși dreptul legiferat privind nediscriminarea interzice discriminarea directă și indirectă, interdicția vizează numai anumite contexte.

Domeniile mari de protecție acoperite de dreptul UE privind nediscriminarea, preluat și în sistemele de drept naționale ale statelor membre, sunt:

- ocuparea forței de muncă
- protecție socială și securitate socială
- educația
- accesul la furnizarea de bunuri și servicii
- accesul la justiție
- dreptul la respectarea vieții private și de familie
- participarea politică
- chestiuni de drept penal

Din punct de vedere al combaterii discriminării și al promovării egalității de șanse și de gen în vederea creșterii accesului la FPC (formare profesională continuă), doar două dintre domeniile menționate mai sus privind nediscriminarea sunt esențiale, respectiv: domeniul ocupării forței de muncă și cel al educației, ca fiind intercorelate și interconditionate între ele.

Ocuparea forței de muncă

Referitor la **ocuparea forței de muncă**, protecția împotriva discriminării se extinde la toate criteriile protejate și acoperă:

- **accesul la încadrarea în muncă** - se aplică oricărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și criteriilor de selecție și condițiilor de recrutare pentru un loc de muncă
- **condițiile de încadrare în muncă** - se are în vedere orice condiție rezultată din raportul de muncă se încadrează în această categorie
- **condițiile de concediere și de salarizare** - sunt cuprinse toate situațiile în care raportul încetează, inclusiv situația în care raportul de muncă a încetat în urma unui plan colectiv de concediere sau în urma unui raport de pensionare forțată, precum și categoria mai amplă a prestațiilor variate primite de lucrător în baza raportului de muncă existent (întră inclusiv primele de sărbători legale, plata concediilor medicale, călătoriile pe calea ferată la pret redus, pensiile ocupationale, etc).
- **accesul la orientare și formare profesională** - se are în vedere orice formă de educație care asigură formarea în

vederea calificarii pentru o anumita profesie, meserie sau post, indiferent de varsta si nivel de formare si chiar daca programul de formare include elemente de invatamant general

- **accesul la organizatiile sindicale si patronale** - se are in vedere nu doar calitatea de membru si accesul la o asociatie sindicala sau patronala, ci si implicarea in cadrul acestor organizatii

Educatie/FPC

Este interzisa orice discriminare in ceea ce priveste dreptul la educatie si la formare continua si profesionala pe tot parcursul vietii pe motive de sex, varsta, rasa, origine etnica, religie, handicap, orientare sexuala, opinii politice, religie, motive de constiinta.

Este totodata recunoscut accesul egal la institutii de invatamant de stat din alt stat sau al rezidentilor straini in statul de rezidenta si accesul egal la finantarea educatiei, cu conditiile aferente aplicabile.

De asemenea, este asigurat accesul egal la educatie si FPC, o atentie deosebita fiind acordata grupurilor vulnerabile (femei, membru al unei familii monoparentale, minoritati, persoane cu dizabilitati, azilanti, refugianti, adulti aflati in ingrijire etc), iar acolo unde este cazul este necesara luarea de masuri speciale pentru a asigura accesul egal la FPC pentru grupurile dezavantajate.

Este luata in calcul in combaterea discriminarii si promovarii egalitatii de sanse si de gen in vederea cresterii accesului la FPC, nu doar modul in care este asigurata FPC, ci si continutul materialelor de invatare.

Astfel, in aceasta privinta, principiul nediscriminarii are doua obiective:

- **adultii nu pot fi supusi discriminarii in ceea ce priveste accesul la FPC**
- **educatia/FPC nu poate utilizata ca instrument pentru consolidarea stereotipurilor injositoare si perpetuarea formelor de prejudecati impotriva anumitor grupuri.**

Punerea in aplicare a dreptului privind nediscriminarea

Nu se poate vorbi de principii de nediscriminare si de masuri nediscriminatorii daca nu exista si instrumentele ori parghiile juridice aferente pentru adresare de catre persoanele dezavantajate sau tratate discriminatoriu in a li se recunoaste dreptul si/sau a fi despagubite sau repuse in conditii de tratament egal cu alte persoane sau grupuri avantajate, cand dreptul ori interesul legitim a fost incalcat.

Directivile privind nediscriminarea impun statelor membre sa instituie proceduri judiciare si/sau administrative care sa permita persoanelor fizice sa-si exercite drepturile care le revin in temeiul directivelor UE si al dispozitiilor nationale privind egalitatea.

In caz de incalcare a reglementarilor privind combaterea discriminarii, exista 3 tipuri de proceduri la care se poate face apel:

- proceduri civile - victima discriminarii poate obtine reparatii
- proceduri administrative - victima discriminarii cere recunoasterea intr-un act administrativ a dreptului pretins
- proceduri penale - scopul este pedeapsa penala a discriminarii

Sanctiunile pot fi variate, pot include si plata unei despagubiri catre victima, dar aceste sanctiuni trebuie sa fie:

- eficace - se urmareste sa fie un instrument important pentru descurajarea si sanctionarea cazurilor de discriminare
- proportionale - sa fie proportionale cu gravitatea incalcarii
- disuasive - cand se impune schimbarea unei hotarari necorespunzatoare

Fiecare stat membru este liber sa aleaga intre diferite masuri adecvate. Dar, in temeiul Conventiei europene a drepturilor omului, statele membre trebuie sa permita reclamantilor/ victimelor discriminarii sa obtina o aplicare adecvata si suficienta a hotararilor instantelor nationale.

In consecinta, neexecutarea unei hotarari poate constitui o incalcare a Conventiei europene a drepturilor omului.

