



Manual de formare cu privire la discriminare

„Seminarii de creștere a gradului de conștientizare în domeniul nediscriminării și egalității destinate organizațiilor societății civile”

- VT/2010/007 -

Autori: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas, Romanîța Iordache

Mai 2012



O inițiativă sprijinită de Programul comunitar pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială - PROGRESS (2007-2013)



MULȚUMIRI

PROGRESS

Această publicație este sprijinită de Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Solidaritate Socială - PROGRESS (2007-2013). Acest program este gestionat de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene. Aceasta a fost creată pentru a sprijini financiar implementarea obiectivelor Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale, așa cum este prevăzut în Agenda Socială, contribuind astfel la îndeplinirea obiectivelor Strategiei de la Lisabona în aceste domenii.

Programul de șapte ani este destinat tuturor părților interesate care pot contribui la dezvoltarea ocupării eficiente și adecvate a forței de muncă, legislației sociale și a politicilor din UE27, AELS / SEE (Asociația Europeană a Liberului Schimb / Spațiul Economic European) și țările candidate și pre-candidate la UE.

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

- asigurarea de analiză și consultanță cu privire la politicile din cadrul PROGRESS;
- monitorizarea și raportarea cu privire la implementarea legislației și a politicilor UE în domeniul politicilor PROGRESS;
- promovarea transferului de politici, a învățării și a sprijinului între statele membre cu privire la obiectivele și prioritățile UE;
- preluarea și transmiterea opiniilor părților interesate și ale societății în general.

Pentru mai multe informații a se vedea:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>.

Informațiile conținute în această publicație nu reflectă neapărat poziția sau opinia Comisiei Europene.

MANUALUL

Acest manual a fost realizat de Human European Consultancy (HEC) în parteneriat cu Migration Policy Group (MPG).

Human European Consultancy gestionează și implementează proiecte pentru clienți externi, cum ar fi, de exemplu, instituțiile Uniunii Europene, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și alte organizații inter-guvernamentale sau agenții. Domeniile prioritare sunt drepturile omului, egalitatea de tratament și nediscriminarea, dezvoltarea societății civile și dezvoltarea și implementarea metodologiilor pentru o orientare de rezultat îmbunătățit, menținerea calității și



monitorizarea punerii în aplicare. Serviciile includ rapoarte scrise și de cercetare pe teme relevante și probleme din state (membre ale UE) și la nivelul UE / la nivel internațional, organizarea de întâlniri și seminarii pentru audierea unui expert și / sau organizarea de (unor serii de) cursuri de formare -

<http://www.humanconsultancy.com>.

Migration Policy Group este o organizație independentă non-profit implicată în dezvoltarea măsurilor politice și legislative privind mobilitatea, diversitatea, egalitatea și anti-discriminarea prin facilitarea schimbului între părțile interesate din toate sectoarele ale societății și generarea unor soluții eficiente la aceste provocări și oportunități. MPG a realizat un număr mare de studii, cercetări și formări în domeniul anti-discriminării, inclusiv organismelor de promovare a egalității, organizațiilor societății civile, funcționarilor publici și practicienilor. De asemenea, coordonează o serie de rețele de experți din aceste domenii. În calitate de coordonator de substanță în cadrul Rețelei europene de experți juridici în domeniul nediscriminării, MPG se ocupă în continuu de legislația europeană în domeniul antidiscriminării și de măsurile naționale de punere în aplicare a legislației UE și gestionează rapoartele anuale de țară, analizele comparative, rapoartele tematice sau notificările specifice. -

<http://www.migpolgroup.com>.

Acest manual este realizat în cadrul proiectului "Creșterea gradului de conștientizare în domeniul nediscriminării și egalității destinate organizațiilor societății civile" (VT/2010/007) care are ca scop realizarea de materiale de formare specifice, precum și activități pentru ONG-uri în scopul de a le ajuta să-și consolideze capacitatea de gestionare a problemelor legate de nediscriminare și egalitate.

Scopul principal al proiectului este de a îmbunătăți impactul și eficiența organizațiilor societății civile cu privire la punerea în aplicare a legislației și a politicii privind egalitatea și nediscriminarea prin realizarea unei serii de seminarii naționale de creștere a gradului de conștientizare în 32 țări europene.

Partea generală a acestui manual se bazează pe două inițiative anterioare, efectuate de MPG și HEC, și anume "Capacitatea de cartografiere a societății civile care se ocupă cu anti-discriminare (2004)" și "Formare în domeniul anti-discriminării și diversității (2006)". Toate modulele de formare au fost concepute în cadrul acestui proiect, după ce o evaluare a necesităților a fost efectuată în luna februarie 2011 în toate țările-țintă.

ECHIPA DE PROIECT

Management de proiect: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC), și Marcel Zwamborn (HEC).

Autorii manualului și îndrumare către echipele naționale de formare: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas și Iordache Romanița.



CUPRINS

INTRODUCERE	5
1 CONTEXT: CADRUL INSTITUȚIONAL ȘI JURIDIC AL LEGISLAȚIEI EUROPENE ANTI-DISCRIMINARE.....	7
1.1 Introducere în Uniunea Europeană.....	7
1.1.1 Instituțiile UE și rolul lor în domeniile nediscriminării și egalității	7
1.1.2 Principiile generale și sursele legislației UE relevante pentru nediscriminare și egalitate.....	12
1.1.3 Nepunerea în aplicare a dreptului UE.....	17
1.2 Scurtă introducere privind instituțiile relevante din cadrul Consiliului Europei și prevederile legale relevante în domeniul nediscriminării și egalității	18
1.2.1 Instituțiile relevante ale Consiliului Europei	18
1.2.2 Prevederi relevante	19
1.3 Scurtă introducere privind instituțiile relevante din cadrul Națiunilor Unite și prevederile legale relevante în domeniul nediscriminării și egalității.....	21
2 CONTEXT: CADRUL JURIDIC AL LEGISLAȚIEI EUROPENE ANTI-DISCRIMINARE	24
2.1 Definițiile discriminării	24
2.1.1 Discriminarea directă.....	24
2.1.2 Discriminarea indirectă	25
2.1.3 Hărțuirea.....	26
2.1.4 Ordinul de a discrimina.....	27
2.1.5 Victimizarea.....	27
2.2 Domeniile de aplicare a Directivelor	28
2.3 Subiecții Directivelor	29
2.4 Acțiunea pozitivă.....	29
2.5 Acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități.....	30
2.6 Excepții de la interzicerea discriminării în Directive	31
2.6.1 Cerințe ocupaționale determinate.....	31
2.6.2 Diferențe de tratament pe criterii de vârstă.....	32
2.6.3 Alte excepții sau excluderi	32
2.7 Apărarea drepturilor: accesul la justiție.....	33
2.8 Inversarea sarcinii probei.....	33
2.9 Sancțiuni	33
2.10 Creșterea gradului de conștientizare, diseminarea informațiilor și implicarea societății civile	34
2.11 Organisme de promovare a egalității	35
2.12 Raportare.....	35
3 ROLUL ORGANIZAȚIILOR NEGUVERNAMENTALE ÎN COMBATAREA DISCRIMINĂRII	37
3.1 Ce este un ONG?	37
3.2 Care este rolul unui ONG în zona combaterii discriminării?	37
3.3 De ce are nevoie un ONG pentru a-și îndeplini rolul?.....	39



3.4	De ce ONG-urile sunt mai bine plasate decât alte organizații în activitatea de combatere a discriminării?	39
3.5	Care sunt obstacolele din calea ONG-urilor și cum pot fi depășite?	40
4	MODULE DE FORMARE/ACTIUNI ALE ONG-URILOR	42
4.1	Strângerea de informații și planificarea acțiunii	42
4.1.1	Definiție	43
4.1.2	Obiective	43
4.1.3	Domeniu de aplicare.....	43
4.1.4	Conținut	44
4.1.5	Ce este planificarea strategică?	48
4.2	Monitorizare	52
4.2.1	Subiect	52
4.2.2	Definiții.....	53
4.2.3	Domeniu de aplicare.....	53
4.2.4	Conținut	54
4.3	Advocacy	70
4.3.1	Definiție	70
4.3.2	Domeniu de aplicare.....	70
4.3.3	Conținut	70
4.4	Testare situațională	83
4.4.1	Definiție	83
4.4.2	Conținut	83
5	SURSE.....	94
	Anexa 1: Diagramă: Etapele monitorizării	97
	Anexa 2: Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Consiliului regional Dorset. Formular de evaluare, 08.2010	98
	Anexa 3: EIA – diagramă de proces. Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Universității deschise.....	102
	Anexa 4: EIA – Model de evaluare complet. Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Universității deschise.....	104
	Anexa 5: Evaluarea impactului asupra egalității – întrebări utile pentru selecție, Orientările EIA NHS 2007	108



INTRODUCERE

Vă mulțumim pentru alegerea acestui manual de formare cu privire la discriminare!

Acest manual de formare a fost creat în cadrul proiectului finanțat de UE și intitulat „Seminarii de creștere a gradului de conștientizare în domeniul nediscriminării și egalității destinate organizațiilor societății civile” – VT/2010/007, derulat în 32 țări europene. Aceste țări includ toate statele member UE (mai puțin Luxemburg), Norvegia, cât și patru țări candidate, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei – FRIM, Islanda, Serbia și Turcia, precum și Croația, țara în curs de aderare..¹ Cea de-a cincea țară candidată, Montenegro, nu a participat în proiect.

Proiectul este o inițiativă a Comisiei Europene, finanțat prin Programul Comunitar pentru Ocuparea Forței de Muncă și Solidaritate Socială – PROGRESS. Acesta este realizat de către Human European Consultancy (www.humanconsultancy.com), Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) și partenerii locali din fiecare dintre cele 32 de țări.

Proiectul vizează consolidarea capacității organizațiilor societății civile care lucrează în domeniul nediscriminării și egalității, dezvoltând materiale și activități de formare. ONG-urile joacă un rol deosebit de important în a face înțelese și în a impune politica și legislația anti-discriminare pe teren. Acestea au un rol esențial în a reprezenta și a apăra pe cei reprezentați și, de asemenea, în a crește gradul de conștientizare a victimelor și a potențialelor victime ale discriminării, care de prea multe ori nu își cunosc drepturile, dar și a publicului larg.

Acest manual este destinat utilizării de către formatori naționali care desfășoară seminarii naționale de formare și ajutării ONG-urilor în munca lor de promovare a egalității și nediscriminării. Participanții la aceste seminarii naționale provin dintr-o mare varietate de organizații neguvernamentale și asociații reprezentând toate tipurile de discriminare: origine rasială și etnică (incluzând romii), religie sau credință, vârstă, dizabilitate sau orientare sexuală. Deși problematica genului nu este acoperită în mod anume de acest proiect de formare, aspectele legate de gen vor fi integrate în toate activitățile.

Manualul se bazează pe experiența și materialul dezvoltat în proiecte anterioare finanțate de UE precum *Mapping capacity of civil society dealing with anti-discrimination* (VT/2004/45) și *Anti-discrimination and diversity training* (VT/2006/009). Aceste proiecte au inclus cartografierea situației organizațiilor societății civile, precum și elaborarea și punerea în aplicare a unei serii de programe de formare pentru a spori cunoștințele, înțelegerea și capacitățile organizațiilor societății civile.

¹ Liechtenstein și Luxemburg nu sunt incluse în proiect datorită faptului că ONG-urile din aceste țări au beneficiat de mijloace alternative de formare. Serbia a fost țară potențial candidată la începutul proiectului, și a primit statut de țară candidată UE la 2 martie 2012.



Acest proiect este o acțiune de continuitate importantă și completează proiectele anterioare vizând, în mod special, creșterea impactului și eficienței organizațiilor societății civile privind punerea în aplicare și promovarea politicilor în domeniul egalității și nediscriminării.

Manualul prezintă cadrul juridic comunitar, incluzând o sinteză a principiilor generale și a surselor dreptului UE care sunt relevante pentru nediscriminare, precum și rolul instituțiilor, organismelor și agențiilor UE (Parlamentul European, Consiliul, Comisia, Curtea de Justiție (CEJ) și Agenția pentru Drepturi Fundamentale (FRA)) în promovarea și asigurarea nediscriminării și egalității. De asemenea, manualul prezintă importanța rolului ONG-urilor în dezvoltarea și punerea în aplicare a politicii și legislației în domeniul nediscriminării și egalității.

În timpul elaborării acestui manual a fost realizată o evaluare în toate cele 32 de țări implicate în proiect, vizând identificarea necesităților și specificităților naționale. În consecință, formatorii naționali vor fi pregătiți în cadrul unor module care reflectă necesitățile naționale și contextul național identificat în timpul fazei de evaluare a necesităților:

1. Strângerea de informații și planificarea acțiunii
2. Monitorizare
3. Advocacy
4. Testare situațională

Așadar, acest manual conține secțiuni specifice cu privire la fiecare din aceste teme. Aceste secțiuni alcătuiesc nucleul manualului de formare.



1 CONTEXT: CADRUL INSTITUȚIONAL ȘI JURIDIC AL LEGISLAȚIEI EUROPENE ANTI-DISCRIMINARE

Rezultatele preconizate ale învățării:

- Dobândirea de către participanți a unor cunoștințe fundamentale, de actualitate, privind natura legislației UE și instituțiile relevante domeniului nediscriminării și
- Înțelegerea de către participanți a conceptului discriminării, astfel cum este reflectat de normele europene actuale.

1.1 Introducere în Uniunea Europeană

Uniunea Europeană (UE) este alcătuită din 27 de state membre care și-au transferat o parte din suveranitatea – sau autoritatea de legiferare – în favoarea UE: Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia și Marea Britanie.

În momentul redactării acestui document, Croația este țară în curs de aderare la UE. În urma ratificării de către toate statele membre UE și de către Croația a Tratatului de aderare între Croația și UE (semnat în decembrie 2011), Croația va deveni al 28-lea stat al UE la 1 iulie 2013.

Urmatoarele țări au statut de țară candidată oficial la UE: Islanda, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei – FRIM, Muntenegru (care nu a participat în acest proiect), Serbia și Turcia.

De asemenea, UE poartă negocieri cu țări potențial candidate: Albania, Bosnia și Herțegovina, Kosovo sub Rezoluția 1244 a Consiliului de Securitate al Națiunilor Unite.

1.1.1 Instituțiile UE și rolul lor în domeniile nediscriminării și egalității

Dintre instituțiile și organele europene, **patru instituții distincte** și o agenție independentă sunt însărcinate cu îndeplinirea atribuțiilor UE în domeniile nediscriminării și egalității în cadrul UE:²

Instituții UE:

A. Parlamentul European (reprezentând populația Uniunii Europene);

² Acțiunile în ceea ce privește non-discriminarea în afara UE, fac parte din Politica Externă și de Securitate Comună (PESC) a UE. Înalțul Reprezentant al Uniunii pentru Afaceri Externe și Politica de Securitate (Înalțul Reprezentant), numit de Consiliul European, conduce PESC (Art. 18 al TUE), asistat de Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE), stabilit printr-o decizie a Consiliului din 26 iulie 2010, JO L.201/30 August 2010, (Art. 27.3 al TUE). Mai multe informații despre structura și baza legală a SEAE se găsesc la: http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.



- B. Consiliul Uniunii Europene (reprezentând guvernele naționale)
- C. Comisia Europeană (reprezentând și susținând interesele Uniunii Europene în ansamblu);
- D. Curtea de Justiție a Uniunii Europene (susținând statul european de drept); și

Agenție UE:

- E. Agenția pentru Drepturi Fundamentale (Agenție UE care furnizează asistență și expertiză în domeniul drepturilor fundamentale instituțiilor și țărilor UE, la punerea în aplicare a legislației comunitare).

A. Parlamentul European

- Parlamentul are trei principale atribuții:
 - o Împreună cu Consiliul are **puterea să dezbată și să adopte legislația europeană**;
 - o Exerciță **supravegherea democratică asupra tuturor instituțiilor UE** și, în mod special, asupra Comisiei. Are puterea de a aproba sau respinge nominalizarea tuturor Comisarilor și are dreptul de a cenzura componența Comisiei în întregime; și
 - o Împreună cu Consiliul **exercită autoritatea asupra bugetului UE**. La sfârșitul procedurii, adoptă sau respinge bugetul în întregime.
- Sesiunile plenare lunare au loc la Strasbourg (Franța) – „sediul” Parlamentului. Întâlnirile comitetelor parlamentare și orice alte întâlniri adiționale ale sesiunilor plenare au loc la Bruxelles (Belgia), în timp ce Luxemburg este sediul birourilor administrative („Secretariatul General”).
- Cei 736 membri ai Parlamentului European (MPE) sunt aleși direct, prin sufragiu universal, la fiecare cinci ani; fiecare cetățean al UE are dreptul să candideze la aceste alegeri, de asemenea, fiecare cetățean al UE poate vota în orice stat membru în care locuiește.
- Comitetele sunt înființate pentru a se ocupa de aspecte punctuale. Există un Comitet pentru Relații de Muncă și Afaceri Sociale, unul pentru Drepturile Femeii și Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, un Comitet pentru Afaceri Externe și unul pentru Drepturi Civile, Justiție și Afaceri Interne. Comitetul pentru Petiții răspunde petițiilor trimise de persoane fizice care consideră că drepturile lor, în calitate de cetățeni ai UE, au fost încălcate.

B. Consiliul Uniunii Europene

- Instituție cu sediul la Bruxelles (Belgia), **principalul organism cu rol de decizie al Uniunii Europene**.
- Consiliul are responsabilități de **adoptare a deciziilor și coordonare**:
 - o **Adoptarea legislației europene** în numeroase domenii, împreună cu Parlamentul European;
 - o **Coordonarea politicilor macro-economice** ale statelor membre;



- o **Definirea și punerea în aplicare a politicii externe și de securitate comune a UE**, pe baza ghidurilor stabilite de Consiliul European (întâlniri regulate ale șefilor de stat sau de guvern ai membrilor UE);
- o **Încheierea acordurilor internaționale** între UE și unul sau mai multe state sau organizații internaționale;
- o **Coordonarea acțiunilor statelor membre și adoptarea de măsuri în domeniul cooperării dintre forțele de poliție și instanțele judecătorești în cazurile penale; și**
- o **Aprobarea bugetului UE** împreună cu Parlamentul European.
- Consiliul este compus din miniștri ai statelor membre, care se întâlnesc în cadrul Consiliului Uniunii Europene. În funcție de problema de pe ordinea de zi, fiecare țară va fi reprezentată de ministrul responsabil pentru acel subiect.
- Președinția Consiliului este îndeplinită prin rotație de către statele membre, pentru o perioadă de șase luni. Mai mult, Consiliul Afacerilor Externe, compus din miniștrii de externe naționale, are un președinte permanent - Înaltul Reprezentant al Uniunii Europene pentru afaceri externe și politica de securitate.
- Consiliul UE poate emite regulamente, directive, decizii, acțiuni comune, recomandări sau opinii. De asemenea, el poate adopta concluzii, declarații sau hotărâri.
- Trebuie să se facă distincție între Consiliul UE și **Consiliul European** care definește direcția politică generală și prioritățile Uniunii Europene și este compus din șefii de stat sau de guvern ai statelor membre, Președintele propriu și Președintele Comisiei. Consiliul European a devenit una dintre cele șapte instituții ale Uniunii, în decembrie 2009, odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona. Președintele acestuia (în prezent Herman Van Rompuy din Belgia) este ales de majoritate calificată pentru o perioadă de doi ani, care poate fi prelungită o dată.

C. Comisia Europeană

- Putere executivă cu sediul la Bruxelles (Belgia).
- Printre principale atribuții ale Comisiei Europene putem menționa:
 - o **Propunerea de proiecte legislative** Parlamentului sau Consiliului;
 - o **Gestionarea și punerea în aplicare a politicilor UE** (ex: a politicilor antidiscriminare) și bugetul;
 - o Ca "gardian al tratatelor", Comisia verifică faptul că fiecare stat membru aplică legislația UE în mod corespunzător;
- Este compusă din comisari, câte unul pentru fiecare stat membru, propuși de către guverne, numiți de către Consiliu și aprobați de către Parlamentul European pentru un mandat de cinci ani, acționând imparțial și independent, fiecare fiind responsabil pentru un anumit domeniu politic.
- Direcția Generală Justiție este compusă din patru direcții – Justiție Civilă, Justiție Penală, Drepturi Fundamentale și Cetățenia Uniunii și, începând cu ianuarie 2011, direcția Egalitate. Atribuțiile DG Justiție includ:
 - o Promovarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene;



- o Coordonarea și promovarea evoluțiilor politice pentru combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Creșterea gradului de conștientizare a egalității și a nediscriminării. Coordonarea evoluțiilor politice în privința nediscriminării minorităților etnice, în special a romilor;
- o Consolidarea cetățeniei prin promovarea și protejarea drepturilor cetățenilor în viața de zi cu zi, asigurându-se de faptul că aceștia beneficiază pe deplin de pe urma integrării europene, în special de dreptul la liberă circulație în interiorul Uniunii Europene;
- o Dezvoltarea ariei europene de justiție și asigurarea predictibilității legii și a unui context ce asigură șanse egale pentru cetățeni, consumatori și întreprinderi în aplicarea drepturilor acestora în interiorul și în afara granițelor naționale;
 - o Dezvoltarea unei politici coerente de justiție penală pentru UE, bazată pe recunoașterea reciprocă a hotărârilor judiciare, armonizând normele minime privind dreptul procesual penal, cum ar fi drepturile victimelor și ale persoanelor învinuite sau suspectate de infracțiuni; și
- o Purtarea unui dialog strâns cu instituțiile UE și parlamentele naționale privind dezvoltarea unor politici solide în domeniul justiției.

D. Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Curtea)

- Principala instanță judecătorească la nivelul UE, cu sediul în Luxemburg.
- Rolul Curții este acela de a interpreta legislația UE și de a asigura aplicarea în același mod în toate țările membre UE.
- Curtea de Justiție este compusă din judecători, câte unul din fiecare Stat Membru. Curtea este asistată de opt avocați generali care au rolul de a prezenta opinii motivate cu privire la cazurile aduse în fața Curții de Justiție. Judecătorii sunt numiți prin acordul guvernelor statelor membre pentru mandate de șase ani care pot fi prelungite.
- Jurisdicție principală:
 - o Cereri pentru o **hotărâre preliminară**: dacă o instanță națională are vreun dubiu cu privire la interpretarea sau validitatea unei legi UE, aceasta poate și, în unele cazuri, trebuie să ceară sfatul Curții. Părțile la un proces pot cere judecătorului național să le acorde o cerere pentru o astfel de transmitere sau judecătorul poate decide în mod spontan să transmită cauza. Orice instanță judecătorească poate face o astfel de cerere, dar numai curtea națională de ultimă instanță este obligată să procedeze astfel. Acest sfat este dat sub forma unei „hotărâri preliminare”, în care Curtea poate, de exemplu, să stabilească dacă legislația națională respectă dreptul comunitar. Instanța națională căreia i se adresează hotărârea preliminară este obligată de interpretarea oferită atunci când adoptă o decizie cu privire la litigiul care îi este prezentat. În mod similar, hotărârea Curții angajează alte instanțe naționale în fața cărora este ridicată aceeași problemă;



- o Acțiuni în **neîndeplinirea unei obligații**: Comisia sau statele membre pot iniția aceste acțiuni în cazul în care au motive să creadă că un stat membru nu își îndeplinește obligațiile conform legislației UE. În urma unei proceduri preliminare în care statului membru vizat i se oferă ocazia de a răspunde la plângerile adresate, Comisia poate înainta Curții o acțiune în constatarea încălcării; și
- o Jurisdicție suplimentară în asigurarea funcționării corecte a instituțiilor UE: recursuri numai împotriva hotărârilor Tribunalului de Primă Instanță, recursuri privind deciziile Curții Generale asupra apelurilor împotriva deciziilor Tribunalului Funcției Publice al Uniunii Europene, acțiuni în anularea unei măsuri adoptate de o instituție, organism, birou sau agenție a Uniunii Europene, acțiuni în constatarea lipsei de acțiune - prin care se examinează legitimitatea lipsei de acțiune a instituțiilor, organismelor, birourilor sau agențiilor Uniunii Europene.
- Curtea de Justiție se poate întruni în ședință plenară, în Marea Cameră compusă din 13 judecători sau în Camere de trei sau cinci judecători. Hotărârile sunt luate cu majoritate de voturi.
Nu există posibilitatea exprimării opiniilor separate; hotărârile sunt semnate de toți judecătorii care au luat parte la deliberări și sunt citite în ședință publică.

E. Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA)

Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) este o agenție independentă a UE, înființată la 1 martie 2007 și având sediul în Viena, Austria.

FRA urmărește să furnizeze asistență și expertiză în domeniul drepturilor fundamentale instituțiilor și țărilor UE, în ceea ce privește punerea în aplicare a legislației comunitare.

Principala atribuție a Agenției este strângerea și diseminarea de informații obiective, de încredere și comparabile privind situația drepturilor fundamentale în toate țările UE în cadrul domeniului de aplicare al legislației UE.

De asemenea, FRA este însărcinată cu creșterea gradului de conștientizare a drepturilor fundamentale.

Agenția nu este împuternicită să:

- Examineze plângerile individuale;
- Exercite puteri de decizie în ceea ce privește reglementarea; sau
- Realizeze monitorizarea sistematică și permanentă a țărilor UE.

Organizarea și funcțiile FRA sunt prevăzute în Regulamentul 168/2007 al acesteia. Agenția își planifică cercetarea pe baza programelor anuale de lucru și în domeniile tematice enumerate în cadrele multianuale. Prezentul cadrul multianual acoperă perioada 2007-2012 și vizează următoarele domenii tematice:



- (a) Rasismul, xenofobia și intoleranța legată de acestea;
- (b) Discriminarea bazată pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință religioasă, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală sau împotriva persoanelor aparținând minorităților și pe orice combinație a acestor criterii (discriminare multiplă);
- (c) Compensarea victimelor;
- (d) Drepturile copilului, incluzând protecția copiilor;
- (e) Azilul, imigrația și integrarea migranților;
- (f) Aspecte legate de viză și controlul la frontieră;
- (g) Participarea cetățenilor Uniunii la funcționarea democratică a acesteia;
- (h) Societatea informațională și, în special, respect pentru viața privată și protecția datelor personale; și
- (i) Accesul la justiție eficientă și independentă.

FRA acționează în strânsă colaborare cu alte organisme și instituții, funcționând atât la nivel național, cât și la nivel european. Aceasta are un acord special de cooperare cu Consiliul Europei și, de asemenea, cooperează cu societatea civilă printr-o Platformă a drepturilor fundamentale (PDF).

FRA acoperă UE și cele 27 de țări UE. În plus, țările candidate pot participa la activitatea Agenției în calitate de observatori. Consiliile de asociere (care există pentru fiecare țară candidată) stabilesc natura specială, anvergura și modalitatea de participare a fiecărei țări la activitatea FRA.

Croația participă ca observator în cadrul FRA din iulie 2010.

Consiliul Uniunii Europene poate, de asemenea, invita țări care au încheiat un Acord de stabilizare și asociere cu UE, în vederea participării la activitatea FRA.

1.1.2 Principiile generale și sursele legislației UE relevante pentru nediscriminare și egalitate

UE trebuie să acționeze în limitele puterilor stabilite prin tratate. Principiul subsidiarității reglementează legalitatea exercitării competențelor: în cazurile în care domeniile nu sunt de competență exclusivă a UE (ex: când competența este împărțită cu statele membre) aceasta poate să acționeze numai dacă obiectivele acțiunii nu pot fi îndeplinite în mod suficient de către statele membre.

În cazurile de conflict, legislația UE este preeminentă legii naționale. Curtea de Justiție a susținut că UE constituie o nouă ordine juridică. În acest scop, statele membre care beneficiază de această nouă ordine și-au limitat suveranitatea, iar instanțele de judecată naționale au obligația să aplice prevederile legislației UE, chiar dacă acest lucru înseamnă să refuze aplicarea legislației naționale cu care vine în conflict, în cazul în care această legislație națională a fost adoptată anterior sau ulterior unei norme din legislația UE.



Sursele legislației UE pot fi împărțite în trei categorii:

- Surse primare: tratatele dintre statele membre și acordurile cu statele terțe;
- Surse secundare: regulamente, directive, decizii, recomandări și opinii, precum și cele care nu sunt enumerate în articolul 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU): comunicări și recomandări;
- Surse suplimentare: principiile generale ale legislației UE dezvoltate prin jurisprudența Curții.

Surse primare

Dreptul primar (sursă primară sau originală de drept) este sursa supremă de drept a Uniunii Europene, care prevalează asupra tuturor celorlalte surse de drept. Curtea de Justiție este responsabilă pentru asigurarea acestei supremații printr-o varietate de forme de acțiune, cum ar fi acțiunea în anulare (articolul 263, TFUE) și hotărârea preliminară (articolul 267, TFUE).

Sursele primare sunt:

- Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului (CECO) și a Comunității Europene Economice (CEE) (Tratatul de la Paris (18 aprilie 1951), Tratatul de la Roma - Tratatul Euratom și Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene) (25 martie 1957));
- Tratatul de la Maastricht privind Uniunea Europeană (7 februarie 1992) și Tratatul privind fuziunea instituțiilor executive (8 aprilie 1965).
- Tratatul de modificare a UE: Actul Unic European (17 și 28 februarie 1986), Tratatul de la Amsterdam (2 octombrie 1997), Tratatul de la Nisa (26 februarie 2001) și Tratatul de la Lisabona (13 decembrie 2007, care a intrat în vigoare la data de 1 decembrie 2009).
- Protocoalele anexate la aceste tratate.
- Tratatul suplimentare care fac schimbări în secțiuni specifice ale tratatelor de instituire.
- Tratatul de aderare a noilor state membre la UE (1972: Marea Britanie, Irlanda și Danemarca; 1979: Grecia; 1985: Spania și Portugalia; 1995: Austria, Finlanda și Suedia; 2003: Cipru, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovacia și Slovenia; 2005: Bulgaria și România).
- Tratatul de la Lisabona a consacrat **forța obligatorie** a Cartei Drepturilor Fundamentale în tratatele de instituire. Mai mult, articolul 6 din Tratatul privind UE conferă Cartei aceeași valoare juridică pe care o au tratatele. De exemplu, în martie 2011, hotărârea Curții de Justiție în cauza C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others* pe baza Directivei 2004/113/EC a acordat o importanță deosebită articolelor 21 și 23 ale Cartei, ajungând la concluzia că a lua în considerare sexul persoanei asigurate ca factor de risc în contractele de asigurare constituie discriminare.
- Carta se aplică acțiunilor tuturor instituțiilor și organismelor UE, însă se aplică statelor membre doar atunci când pun în aplicare legislația UE.



- Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități este prima convenție a drepturilor omului, care a fost negociată, semnată și ratificată de UE. Aceasta va impune noi obligații Uniunii Europene, precum și Statelor Părți. Totuși, domeniul de aplicare exact și limita acestor noi obligații mai trebuie analizate.

**ÎN DOMENIUL NEDISCRIMINĂRII ȘI EGALITĂȚII, URMĂTOARELE PREVEDERI SUNT RELEVANTE:
VERSIUNEA CONSOLIDATĂ A TRATATULUI PRIVIND FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE**

Art. 10: În definirea și punerea în aplicare a politicilor și activităților sale, Uniunea va urmări să combată discriminarea pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

Art. 19: (fostul articol 13 TCE)

1. Fără a aduce atingere celorlalte prevederi ale Tratatelor și în limitele puterilor conferite de acestea Uniunii, Consiliul, acționând în unanimitate, în conformitate cu procedura legislativă specială și în urma obținerii consimțământului Parlamentului European, poate lua măsurile necesare pentru combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.
2. Prin derogare de la alineatul (1), Parlamentul European și Consiliul, acționând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, poate adopta principiile de bază ale măsurilor de stimulare la nivelul Uniunii, excluzând orice armonizare a legilor și regulamentelor statelor membre, în sprijinul măsurilor adoptate de statele membre pentru a contribui la atingerea obiectivelor menționate la alineatul (1).

CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

Art. 20: Toate persoanele sunt egale în fața legii

Art. 21:

1. Se interzice discriminarea de orice fel, pe criterii de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau credință, opinii politice sau orice alte opinii, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.
2. În cadrul domeniului de aplicare a Tratatelor și fără a aduce atingere vreuneia dintre prevederile specifice ale acestora, se interzice discriminarea de orice fel pe criterii de naționalitate.



Surse secundare

Articolul 288 TFUE enumeră sursele secundare ale dreptului UE: regulamentele (având aplicare generală și fiind obligatorii în întregime și direct aplicabile tuturor statelor membre), directivele (obligatorii din punct de vedere al rezultatului ce trebuie obținut, pentru fiecare stat membru, însă statul membru are dreptul de a alege formele și metodele de punere în aplicare), deciziile (obligatorii în întregime pentru cei cărora le sunt adresate) și recomandările și opiniile (care nu au forță obligatorie).

- **Regulamentele**

- o Dispoziții obligatorii;
- o Direct aplicabile: intră în vigoare prin simpla lor publicare în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, la data specificată în cadrul textului sau, în absența acesteia, la douăzeci de zile de la publicare;
- o Nu necesită niciun fel de măsuri naționale de punere în aplicare;
- o Pot fi invocate în instanțele judecătorești naționale de către indivizi; și
- o Sunt de aplicare generală – se aplică tuturor statelor membre.

- **Directivele**

- o Dispoziții obligatorii;
- o Intră în vigoare fie la data specificată în textul lor, fie la douăzeci de zile de la publicarea în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene;
- o Însă **necesită măsuri de aplicare la nivel intern** ce trebuie luate într-o anumită perioadă de timp de la adoptarea lor;
- o Statele membre trebuie să asigure adoptarea măsurilor de punere în aplicare a directivelor înainte de expirarea termenului limită, astfel încât legislația națională să fie în conformitate cu prevederile Directivei – acest proces poartă numele de **transpunerea** Directivei;
- o Instanța judecătorească națională are responsabilitatea de a garanta deplina eficacitate a principiului general al nediscriminării prevăzut în Directivele relevante, îndepărtând orice prevedere a dreptului național care ar putea intra în conflict cu dreptul UE, chiar și în situația în care termenul de transpunere a acelei directive nu a expirat încă;
- o Odată expirat acest termen de transpunere, indivizii pot invoca prevederile directivelor în fața instanțelor judecătorești naționale, dar doar împotriva statului sau agenților statului și numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții; și
- o Statele membre pot fi **trase la răspundere pentru nepunerea în aplicare** sau pentru transpunerea imperfectă a directivei.

- **Deciziile**

- o Dispoziții obligatorii;
- o Însă numai pentru cei cărora le sunt adresate, ex: o societate care a încălcat legea concurenței; și
- o Pot fi invocate în instanțele judecătorești naționale de către indivizi.



În domeniile nediscriminării și egalității, sursa secundară a dreptului UE folosită este directiva. Cele mai importante directive sunt următoarele Directive ale Consiliului:

- **2000/43/CE** din 29 iunie 2000 de aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică (numită și Directiva de rasă sau Directiva privind egalitatea rasială);
- **2000/78/CE** din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (denumită și Directiva privind cadrul de muncă sau Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă).

Directivele privind egalitatea între femei și bărbați, cum ar fi:

- **2004/113/CE** din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- **2006/54/CE** din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și profesie (reformare).

În 2008, Comisia a propus o Directivă de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală în afara relațiilor de muncă pentru aducerea protecției pe criterii de vârstă, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință la același nivel cu cea pe criterii de rasă sau origine etnică conform Directivei 2000/43/CE. Această directivă nu a fost încă adoptată, dar negocierile Consiliului asupra propunerii continuă.

Surse suplimentare ale dreptului:

Dreptul suplimentar este compus din surse nescrise ale dreptului european cu origine judiciară și este folosit în cazurile în care legislația secundară nu soluționează problema.

Curtea de Justiție a dezvoltat principii generale de drept care includ:

- egalitatea/nediscriminarea;
- proporționalitatea;
- predictibilitatea legii/așteptări legitime/neretroactivitatea;
- dreptul de a fi audiat.

Curtea de Justiție a emis mai multe hotărâri interpretând **Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și profesia**, precum și Directivele Consiliului de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea



în muncă și profesia și accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în special 2004/113/CE și 2006/54/CE.

1.1.3 Nepunerea în aplicare a dreptului UE

Atunci când un stat membru UE nu a prevăzut transpunerea **deplină și corectă** a unei directive în dreptul național până la expirarea termenului limită de punere în aplicare, un individ poate totuși să invoce prevederile directivelor în fața instanțelor judecătorești naționale. Acesta este cunoscut sub denumirea de principiu al „**efectului direct**”.

Individul prejudiciat va trebui să arate că prevederea invocată este un principiu precis și necondiționat, cu un grad suficient de utilitate operațională pentru a fi aplicat de o instanță judecătorească și, prin urmare, cu capacitatea de reglementare a poziției juridice a indivizilor. Totuși, se presupune în general că principiul efectului direct se aplică doar plângerilor îndreptate împotriva unui organism public sau „emanație a statului”.

Ca atare, referitor la litigiul dintre persoane sau entități private, Directivele au așa-numitul „**efect indirect**”. După cum s-a discutat mai sus, Statele și, în special, instanțele judecătorești interne, sunt obligate să facă tot ceea ce este posibil pentru a obține rezultatele evidențiate în Directive. Așadar, efectul indirect le impune instanțelor judecătorești interne să interpreteze legislația națională existentă, atât cât este posibil, în conformitate cu Directiva care ar fi trebuit pusă în aplicare.

De exemplu, în cazul directivelor anti-discriminare, decizia privind termenii care au efect direct sau indirect intră în final în domeniul de competență al Curții de Justiție.

Dacă un stat membru **nu pune în aplicare** o directivă în intervalul de timp prevăzut, acesta trebuie să răspundă pentru daunele create individului. Acestea sunt denumite daunele *Francovich*.³

Statele membre trebuiau să raporteze UE aplicarea Directivei privind egalitatea rasială (2000/43/CE) până la 19 iulie 2005 și aplicarea Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (2000/78/CE) până la 2 decembrie 2005 și, după aceea, o dată la cinci ani. Comisia a prezentat informații cu privire la punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea rasială și a Directivei privind egalitatea în ocuparea forței

³ *Francovich și Bonifaci v. Italia* (cauzele conexate C-6/90 și C-9/90) în care Curtea Europeană de Justiție a adoptat o decizie în 1991. În cauza *Francovich*, CEJ a enumerat trei condiții care sunt **necesare și suficiente** pentru a stabili răspunderea conform acestui principiu. Acestea sunt:

- Norma care a fost încălcată ar trebui să atragă acordarea de drepturi indivizilor;
- Conținutul acestor drepturi trebuie să fie verificabil pe baza prevederilor directivei în cauză; și
- Trebuie să existe o legătură causală între încălcarea obligației statului și pierderea sau dauna suferită de persoana vătămată.

În plus, încălcarea legislației UE trebuie să fie suficient de gravă pentru ca persoana respectivă să aibă dreptul la despăgubiri.



de muncă în 2006 și 2008. În general, punerea în aplicare a directivelor a fost percepută ca fiind pozitivă și toate statele membre le-au transpus în legislația națională. Totuși, există încă un număr de proceduri în curs privind transpunerea incorectă a acestor directive.

ONG-urile ar trebui să se asigure că furnizează Comisiei informații care completează, suplimentează și, dacă este necesar, critică și corectează informațiile furnizate Comisiei de guvernul lor național conform articolului 19 al Directivei 2000/78/CE și articolului 17 al Directivei 2000/43/CE.

Materiale de referință folosite:

Tratat privind Funcționarea UE (TFUE);
Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
Directiva **2000/43/CE** din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică; și
Directiva **2000/78/CE** din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și profesia.

Resurse suplimentare:

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Agenția pentru Drepturi Fundamentale:
Handbook on European non-discrimination law, 2010.

1.2 Scurtă introducere privind instituțiile relevante din cadrul Consiliului Europei și prevederile legale relevante în domeniul nediscriminării și egalității

1.2.1 Instituțiile relevante ale Consiliului Europei

Consiliul Europei a fost creat la sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial, în scopul de a promova unitatea Europei, de a proteja drepturile omului și de a facilita progresul social și economic. El este compus din 47 state membre, inclusiv toate statele membre ale UE și țările candidate. Consiliul Europei a creat mai multe organisme cu un mandat specific pentru protejarea, în special, a drepturilor omului și a drepturilor minorităților, cum ar fi:

- a. **Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO)** care supervizează punerea în aplicare a Convenției Europene pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului (CEDO). CEDO și Curtea Europeană de Justiție (CEJ) s-au angajat într-un dialog foarte dinamic, influențându-se reciproc și dezvoltând noi standarde de protecție: astfel, CEDO a fost influențată de legislația UE în constatarea discriminării indirecte, adoptarea unei decizii privind necesitatea unei acțiuni pozitive, redefinirea sarcinii probei și folosirea datelor statistice și a uneltelor socio-juridice în evaluarea unei potențiale încălcări a articolului 14 așa cum a fost cazul în *D.H. and Others v. The Czech Republic*



- (2007). În mod similar, CEJ încorporează mai des concepte aferente drepturilor omului, precum demnitatea umană, în hotărârile pe care le adoptă, de exemplu, *P. v. S. and Cornwall County Council*. În special, CEDO poate considera discriminarea în zone care nu intră în domeniul de aplicare al Directivelor, dar sunt incluse în misiunea drepturilor acordate de Convenția Europeană după cum prevede articolul 14 sau a drepturilor prevăzute în legislația națională, în cazul statelor părți care au ratificat Protocolul 14.
- b. **Comisarul Consiliului Europei pentru Drepturile Omului**, care este mandatat să promoveze respectarea efectivă a drepturilor omului și să ofere asistență statelor membre în ceea ce privește punerea în aplicare a standardelor din domeniul drepturilor omului, identificarea posibilelor neajunsuri în legislația și practica referitoare la drepturile omului și oferirea de consultanță și informații privind protecția drepturilor omului în întreaga regiune;
 - c. **Comitetul European pentru Drepturile Sociale**, care monitorizează respectarea Cartei sociale europene, a Protocolului adițional 1988 și a Cartei sociale europene revizuite;
 - d. **Comitetul consultativ privind Convenția cadru pentru protecția minorităților naționale** (CCMN), care monitorizează punerea în aplicare a CCMN; și
 - e. **Comisia europeană împotriva rasismului și intoleranței** (CERI), care este organismul independent al Consiliului Europei de monitorizare a drepturilor omului, specializat în combaterea rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei, antisemitismului și intoleranței.

1.2.2 Prevederi relevante

- Convenția Europeană pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului

Articolul 14 din Convenția Europeană pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului prevede o anumită protecție împotriva discriminării, limitată la exercitarea altor drepturi prevăzute de Convenție.⁴

- Protocolul 12 la Convenție,⁵ care a intrat în vigoare la 1 aprilie 2005, a introdus o interdicție generală a discriminării. În momentul redactării acestui document (mai 2011), din cele 32 de țări implicate în acest proiect, Croația, Cipru, Finlanda, Olanda, România, Serbia, Slovenia, Spania și Fosta Republică

⁴ CEDO Art. 14: Exercițarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată pe criterii de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

⁵ Protocolul 12 al CEDO a intrat în vigoare la 1 aprilie 2005, iar pentru martie 2011 are 18 ratificări și 19 semnături care nu sunt urmate de ratificări. Art. 1: 1 Exercițarea oricărui drept recunoscut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată pe criterii de sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. 2 Nimeni nu va fi discriminat de nicio autoritate publică pe baza niciunui criteriu cum sunt cele menționate la alineatul 1.



Iugoslavă a Macedoniei au ratificat și, prin urmare, vor fi angajate prin Protocolul 12.

Când toate căile procesuale naționale efective sunt epuizate, o persoană se poate adresa Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg, în situația în care cauza se referă la aspecte acoperite de Convenția Europeană a Drepturilor Omului și protocoalele opționale ale acesteia. Acest demers se poate realiza conform articolului 14 al Convenției cu condiția ca un alt articol să fie, de asemenea, implicat sau conform Protocolului 12 al Convenției, dacă țara l-a ratificat.

- Carta socială europeană (Revizuită)

Carta socială europeană a Consiliului Europei include, de asemenea, prevederi generale referitoare la nediscriminare (articolul E), precum și prevederi speciale privind drepturile diferitelor grupuri potențial vulnerabile: copii și tineri, femei, persoane cu dizabilități, lucrători migranți și persoane în vârstă.

Plângeri colective pot fi adresate și Comitetului European pentru Drepturile Sociale conform Cartei sociale europene, dacă statul membru în cauză a acceptat procedura plângerilor colective (din cele 32 de țări implicate în acest proiect, următoarele state au acceptat-o: Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Finlanda, Franța, Grecia, Irlanda, Italia, Olanda, Norvegia, Portugalia, Slovenia, Suedia și Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei. Doar Finlanda a acceptat și drepturile ONG-urilor naționale de a înainta plângeri în raport cu Carta socială europeană, conform procedurii plângerilor colective.

Materiale de referință folosite pentru această secțiune:

Convenția Europeană pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului (Convenția Europeană a Drepturilor Omului) și Protocoalele opționale ale acesteia;

Extrase ale examinărilor opiniilor cu caracter consultativ întocmite de Comitetul consultativ privind Convenția cadru pentru protecția minorităților naționale; Extrase ale rapoartelor de țară întocmite de Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței sau de Comitetul European pentru Drepturile Sociale;

Fișe informative redactate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului privind: homosexualitatea, discriminarea rasială, sănătatea mintală, romii și nomazii și drepturile transsexualilor;⁶ și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Agenția pentru Drepturi Fundamentale: *Handbook on European non-discrimination law*, 2010.

⁶ Fișe informative disponibile la:
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.



1.3 Scurtă introducere privind instituțiile relevante din cadrul Națiunilor Unite și prevederile legale relevante în domeniul nediscriminării și egalității

În cadrul Organizației Națiunilor Unite, a fost dezvoltat un sistem complet de protecție a drepturilor omului, inclusiv dreptul la egalitate ca drept al omului, incluzând:

- Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (PIDCP), a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Drepturile Omului (HRC);⁷
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (PIDESC), a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Drepturi Economice, Sociale și Culturale (CDESC);⁸
- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (CIEDR), a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială (CEDR);⁹
- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor (CEDF);¹⁰
- Convenția privind drepturile copilului, a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Drepturile Copilului (CDC);¹¹ și
- Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, a cărei aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD).¹²

⁷ PIDCP, Art. 26: Toate persoanele sunt egale în fața legii și au dreptul fără niciun fel de discriminare la protecția egală a legii. În acest sens, legea va interzice orice discriminare și va garanta tuturor persoanelor protecție egală și efectivă împotriva discriminării pe criterii de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă situație.

⁸ PIDESC, Art. 2 2. Statele părți la prezentul pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în prezentul pact vor fi exercitate fără nicio discriminare pe criterii de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau altă situație.

⁹ CIEDR, Art. 1 1. În această Convenție, termenul „discriminare rasială” va însemna orice distincție, excludere, restricție sau preferință pe criterii de rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică, al cărei scop sau efect este anularea sau atingerea recunoașterii, accesului sau exercitării, în egală măsură, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social sau în orice alt sector al vieții publice.

¹⁰ CEDF, Art. 1. În sensul prezentei Convenții, termenul „discriminare împotriva femeilor” va însemna orice distincție, excludere sau restricție făcută pe baza sexului unei persoane, care are drept efect sau scop atingerea sau anularea recunoașterii, accesului sau exercitării de către femei, indiferent de starea lor civilă, pe o bază de egalitate între femei și bărbați, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în sectorul politic, economic, social, civil sau în orice alt sector.

¹¹ CDC, Art. 2.1. Statele părți vor respecta și vor garanta drepturile recunoscute de prezenta Convenție oricărui copil din aria lor de competență judiciară fără nicio discriminare, indiferent de rasa, culoarea, sexul, limba, religia, opiniile politice sau orice alte opinii, originea națională, etnică sau socială, averea, dizabilitatea, nașterea sau orice altă situație a copilului sau a părintelui sau tutorei legal al acestuia. 2. Statele părți vor lua toate măsurile adecvate pentru a garanta protecția copilului împotriva tuturor formelor de discriminare sau pedeapsă pe baza situației, activităților, opiniilor sau convingerilor exprimate de părinții, tutorii legali sau membrii familiei copilului.

¹² CDPD, Art. 2. „Discriminare pe motiv de dizabilitate” înseamnă orice diferență, excludere sau restricție pe motiv de dizabilitate, al cărei scop sau efect este atingerea sau anularea



Atunci când Statul este parte la primul protocol opțional la Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice sau a acceptat dreptul de cerere individuală în baza Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția privind eliminarea discriminării împotriva femeilor sau Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, plângerile individuale pot fi înaintate Comitetelor relevante.

De asemenea, ONG-urile ar trebui să asigure alertarea Comitetelor care examinează rapoartele periodice ale statului conform PIDCP, CIEDR, CEDF, CDC și CDPD către instanțele cu competență în domeniul discriminării, prin rapoarte, note interne și concluzii alternative.

În 2006, Consiliul ONU pentru Drepturile Omului a instituit **Evaluarea Periodică Universală** (EPU), un proces unic care implică o evaluare a performanțelor cu privire la drepturile omului ale tuturor celor 192 de state membre ONU, o dată la patru ani. Adunarea Generală a ONU, prin Hotărârea nr. 60/251, a mandatat Consiliul să se „Angajeze într-o analiză periodică universală, bazată pe informații obiective și de încredere, privind îndeplinirea de către fiecare Stat a obligațiilor și angajamentelor în domeniul drepturilor omului, într-o manieră care asigură universalitatea acoperirii și tratament egal cu privire la toate Statele”.

În contextul UPR, ONG-urile au un rol important atât în ceea ce privește participarea la dezbateri la nivel intern și întocmirea de rapoarte naționale, cât și în ceea ce privește capacitatea de a prezenta informații care pot fi adăugate la raportul „alte părți interesate” care este luat în considerare în timpul acestei analize. Acestea pot încuraja, de asemenea, guvernele care aplică drepturile omului (guverne „prietene” ale drepturilor omului) să ridice probleme specifice în timpul acestei evaluări. Informațiile furnizate de ONG-uri pot fi folosite ca referință de orice State care iau parte la discuția interactivă din timpul evaluării realizate în ședința Grupului de Lucru. ONG-urile pot participa, de asemenea, la sesiunile Grupului de Lucru UPR și pot face declarații în cadrul sesiunii ordinare a Consiliului pentru Drepturile Omului, atunci când sunt examinate rezultatele evaluărilor de stat.

recunoașterii, accesului sau exercitării, în condiții egale cu ceilalți, a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în sectorul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt sector. Această definiție include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul acomodării rezonabile;

Consultați, de asemenea, Art. 3 și 5.1. Statele părți recunosc că toate persoanele sunt egale în fața legii și în temeiul acesteia având dreptul la o protecție și la beneficii egale din partea legii, fără nicio discriminare.

2. Statele părți interzic orice discriminare pe criterii de dizabilitate și garantează persoanelor cu dizabilități o protecție juridică egală și efectivă împotriva discriminărilor pe orice fel de criterii. 3. Pentru a sprijini egalitatea și a elimina discriminarea, statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura furnizarea acomodării rezonabile. 4. În sensul prezentei convenții, măsurile specifice necesare pentru a accelera sau realiza egalitatea de facto a persoanelor cu dizabilități nu sunt considerate măsuri discriminatorii.



Materiale folosite pentru această secțiune:

Extrase din părțile **relevante** ale examinării rapoartelor naționale periodice adresate Comitetelor CEDF, CIEDR, CDC și CDO.

Oficiul Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului, *Technical guidelines for the submission of stakeholders*; și

Delegația FIDH la NU, *The Universal Periodic Review handbook* (2009).



2 CONTEXT: CADRUL JURIDIC AL LEGISLAȚIEI EUROPENE ANTI-DISCRIMINARE

Scopul declarat al Directivei privind egalitatea rasială (2000/43/CE) și al Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (2000/78/CE) este de a „stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe criterii de [rasă sau origine etnică][dizabilitate, religie sau credință, vârstă sau orientare sexuală], în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

Directivele de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei (2006/54/CE – directivă reformată – încadrarea în muncă și profesia; 2004/113/CE – accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii) au mai mult sau mai puțin același scop. Privite în ansamblu, directivele anti-discriminare ale UE prevăd, așadar:

- stabilirea unui standard minim de protecție împotriva discriminării în legile naționale; și
- obligațiile minime ale Statelor Membre de a pune în aplicare prevederi și mecanisme pentru punerea în aplicare și implementarea acestor legi, susținerea și promovarea egalității de tratament.

Mai jos sunt prezentate pe scurt principalele prevederi ale Directivei privind egalitatea rasială și ale Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă. Această scurtă prezentare nu trebuie să fie privită ca o declarație definitivă a legii; deși s-au depus toate eforturile pentru exactitatea acesteia la data publicării (mai 2012), legea cu privire la nediscriminare evoluează constant. Acest rezumat este menit să servească drept context pentru principalele secțiuni ale acestui manual.

2.1 Definițiile discriminării

Directivele (Articolul 2) interzic atât discriminarea **directă**, cât și discriminarea **indirectă** pe criterii de origine rasială sau etnică (Directiva 2000/43/CE) și de dizabilitate, religie sau credință, vârstă și orientare sexuală (Directiva 2000/78/CE), care sunt denumite împreună în această parte a manualului drept „**criterii de discriminare**”.

2.1.1 Discriminarea directă

Discriminarea directă (Articolul 2(2)(a)) intervine atunci când o persoană (B) este tratată **mai puțin favorabil** decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană (C) într-o **situație comparabilă**, pe baza **oricărui criteriu de discriminare**.

- Exceptând criteriile de vârstă, nu există nicio justificare generală pentru discriminarea directă;
- Motivul sau intenția discriminatorului (A) este irelevant; problema este dacă B a fost tratat mai puțin favorabil;



- „Tratamentul mai puțin favorabil” poate include respingerea, refuzul, excluderea, fiindu-i oferite termeni și condiții mai puțin favorabile sau un serviciu mai slab, refuzată o opțiune sau o oportunitate;
- Pentru a stabili discriminarea directă este necesară identificarea unui comparator efectiv sau ipotetic (C) ale cărui circumstanțe relevante sunt aceleași sau aproape aceleași, dar care este, a fost sau ar fi tratat mai favorabil decât B;
- Criteriul relevant pentru care discriminarea este interzisă nu trebuie neapărat să se aplice persoanei (B) care este tratată mai puțin favorabil. Corect sau greșit, B poate fi perceput ca o persoană căreia i se aplică acel criteriu („discriminare prin percepție”) sau ar putea fi asociat cu o persoană căreia i se aplică acel criteriu sau este considerat drept o persoană căreia i se aplică acel criteriu („discriminare prin asociere”);¹³ și
- Publicarea în orice mod a unei intenții de a trata oamenii mai puțin favorabil pe baza oricăruia dintre criteriile pentru care discriminarea este interzisă are valoare de discriminare directă.¹⁴

2.1.2 Discriminarea indirectă

Discriminarea indirectă (Articolul 2(2)(b) apare atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică **aparent neutră** pune într-o situație **de dezavantaj** persoane cărora li se aplică un criteriu de discriminare, comparativ cu alte persoane, **dacă** prevederea, criteriul sau practica în cauză este **justificată în mod obiectiv**. **Pentru a se justifica în mod obiectiv, prevederea, criteriul sau practica trebuie să aibă un scop legitim** pentru atingerea căruia sunt folosite măsurile adecvate și necesare.

- Prevederea, criteriul sau practica trebuie să pară a fi „neutre” în raport cu toate criteriile de discriminare (de exemplu, de a avea o anumită înălțime sau de a fi trăit într-un loc mai mult de doi ani); dacă aceasta se referă în mod explicit sau vizează oricare dintre criteriile de discriminare (de exemplu, să fie alb) este posibil să fie vorba de discriminare directă;
- Prevederea, criteriul sau practica poate fi o cerință formală, cum ar fi o cerință pentru un loc de muncă sau pentru admiterea la o școală sau universitate; poate fi o procedură aprobată, cum ar fi criterii de selecție pentru concediere din motive de surplus de personal; poate fi o regulă sau practică informală cum ar fi recrutarea verbală;
- În anumite cazuri, dezavantajul va fi evident și nedisputat, de exemplu, un cod vestimentar care interzice acoperirea capului ar dezavantaja femeile musulmane și bărbații sikh sau o cerință de a avea cinci ani experiență în muncă i-ar dezavantaja pe tinerii candidați;
- În alte cazuri poate fi necesară colectarea de date pentru a arăta dezavantajul, de exemplu, pentru a arăta că selectarea cu precădere a lucrătorilor cu

¹³ *Coleman v Attridge Law and Steve Law* Cauza C-303/06, 17 iulie 2008.

¹⁴ *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* Cauza C-54/07, 10 iulie 2008.



jumătate de normă pentru concediere din motive de surplus de personal va dezavantaja angajații femei depinde de dovezi privind faptul că ponderea femeilor care lucrează cu jumătate de normă este mai mare și că numărul bărbaților care lucrează cu normă întreagă nu este mai mic decât cel al femeilor; și

- Este posibil ca o prevedere, criteriu sau practică să justifice în mod obiectiv într-o anumită situație și să nu se justifice în altă situație.

Testul de proporționalitate¹⁵ impus de Directive (este prevederea, criteriul sau practica aleasă de presupusul discriminator un mijloc adecvat și necesar de atingere a unui scop legitim?) trebuie aplicat în fiecare caz. De exemplu, o cerință de angajare care prevede deținerea unui permis de conducere de cel puțin trei ani este posibil să dezavantajeze disproportional persoanele cu anumite dizabilități și, în anumite societăți, femeile. Dacă postul este unul de șofer cu normă întreagă, atunci cerința ar fi justificată. Dacă postul implică doar ocazional condusul, de exemplu, pentru efectuarea de inspecții sau participarea la ședințe în alt oraș, deși cerința de a avea permis de conducere ar putea avea un scop legitim, de exemplu, pentru persoana care trebuie să fie prezentă în diferite locații, poate să nu fie adecvată și necesară pentru atingerea acelui scop; alte măsuri mai puțin discriminatorii ar putea fi disponibile cu un mic efort suplimentar pentru angajator.

2.1.3 Hărțuirea

Directivele prevăd, de asemenea, **hărțuirea** (Articolul 2(3)) ca formă de discriminare atunci când intervine un comportament indezirabil în legătură cu un criteriu de discriminare, care are ca scop sau efect violarea demnității unei persoane (B) sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

- Atunci când se stabilește dacă o hărțuire a avut loc, nu este necesară identificarea unui element comparativ;
- „Indezirabil” este, în esență, același lucru cu „nepoftit” sau „neinvitat”;
- Comportamentul indezirabil poate include orice fel de comportare, inclusiv cuvinte vorbite sau scrise sau abuz, imagini, graffiti, gesturi fizice, expresii faciale, mimică, glume, feste sau contact fizic;
- Un incident care este suficient de grav poate avea valoare de hărțuire;
- Comportamentul va fi raportat la un criteriu de discriminare, dacă acel criteriu se aplică persoanei B sau dacă există orice fel de *legătură* cu criteriul de discriminare. Persoana B poate fi hărțuită dacă este percepută în mod eronat ca o persoană căreia i se aplică un criteriu sau din cauza asocierii sale cu o persoană căreia i se aplică acel criteriu, cum ar fi un membru al familiei sau prieten sau deoarece persoana B este cunoscută drept cineva care sprijină oamenii cărora li se aplică acest criteriu;

¹⁵ *R –v Secretary of State for Employment ex p. Sexymour Smith U Anor.* C-167/97 [1999]; *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* Cauza 170/84 [1986].



- Dacă persoana (A) se angajează în comportamentul indezirabil cu **intenția** de a viola demnitatea persoanei B și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, acest comportament are valoare de hărțuire indiferent de efectul pe care îl are asupra persoanei B; și
- Chiar dacă persoana A nu a avut această intenție, comportamentul său indezirabil va avea valoare de hărțuire **dacă efectul este acesta**. Pentru a stabili dacă un comportament are acest efect, o instanță judecătorească ar putea lua în calcul percepția persoanei B sau alte circumstanțe relevante.

2.1.4 Ordinul de a discrimina

Directivele (Articolul 2(4)) prevăd **ordinul de a discrimina** pe baza oricăruia dintre criterii ca formă de discriminare.

- Ordinul poate viza discriminarea directă, de exemplu, respingerea sau excluderea oricărei persoane căreia i se aplică un principiu de discriminare; ordinul poate viza discriminarea indirectă, de exemplu, aplicarea unui criteriu care ar dezavantaja persoanele cărora li se aplică un anumit criteriu de discriminare;
- Ordinul poate fi transmis unei persoane din cadrul unei organizații sau de către o organizație altei organizații, în situația în care de la aceasta din urmă s-ar aștepta în mod normal să respecte instrucțiunile primei, de exemplu, un angajator care ordonă unei agenții de recrutare să nu trimită persoane de o anumită origine etnică;
- Dacă persoana respectă ordinul discriminatoriu, este probabil să comită un act de discriminare; și
- Dacă persoana refuză să se conformeze și, drept consecință, este supusă unui tratament mai puțin favorabil, aceasta poate reclama discriminarea directă pe baza criteriului de discriminare care a făcut obiectul ordinului discriminatoriu.

2.1.5 Victimizarea

Directivele nu prevăd **victimizarea** ca formă de discriminare. Directivele cer însă (Articolul 9 2000/43/CE; Articolul 11 2000/78/CE) ca legile naționale să includă măsuri „necesare pentru a proteja persoanele de consecințele negative sau tratamentul advers” drept consecință a depunerii sau susținerii unei plângeri sau a procedurilor de aplicare a conformității cu Directivele sau legile naționale anti-discriminare. Pentru a se conforma acestei cerințe, multe state membre includ **victimizarea** alături de alte forme de comportament interzis.

- Atunci când victimizarea este considerată a fi o formă de comportament interzis, actul de a face o plângere sau de a introduce sau sprijini proceduri pentru aplicarea conformității cu Directivele sau legile naționale anti-discriminare este denumit adesea „act protejat”;
- Actul protejat poate fi făcut de orice persoană, nu numai persoana care face plângerea sau introduce acțiunea, ci și persoana care dorește să ofere dovezi



- sau să sprijine cazul victimei în instanță;
- În mod similar, victimizarea poate fi comisă de orice persoană, nu doar de angajator sau prestatorul de servicii împotriva căruia este introdusă plângerea ci, de exemplu, și de un potențial viitor angajator;
- Nu este necesară identificarea unui element comparativ pentru a arăta că o persoană a fost supusă unui tratament advers ca o consecință a unui act protejat; și
- Victimizarea poate apărea atunci când relația la care se referă actul protejat ajunge la sfârșit; de exemplu, atunci când, unei anumite persoane care s-a plâns de discriminare la un loc de muncă precedent i se refuză oferirea unei recomandări de către fostul angajator sau recrutarea de către un nou angajator.¹⁶

Dacă statele membre nu au inclus victimizarea ca formă de comportament interzis, atunci ar fi trebuit să adopte alte modalități în cadrul legilor și procedurilor naționale pentru asigurarea protecției necesare.

2.2 Domeniile de aplicare a Directivelor

Articolul 3 din Directiva 2000/78/CE interzice discriminarea în următoarele domenii:

- Accesul la locuri de muncă, muncă individuală și profesie (inclusiv promovarea);
- Accesul la consiliere și pregătire vocațională;
- Relațiile de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedierea și salariul; și
- Apartenența la organizații sindicale, patronale sau la alte organizații profesionale.

Articolul 3 din Directiva 2000/43/CE asigură mai multă protecție împotriva discriminării, incluzând:

- Accesul la locuri de muncă, muncă individuală și profesie (inclusiv promovarea);
- Accesul la consiliere și pregătire vocațională;
- Relațiile de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedierea și salariul;
- Apartenența la organizații sindicale, patronale sau alte organizații profesionale;
- Educația;
- Protecția socială, inclusiv securitatea socială și serviciile de sănătate;
- Avantaje sociale; și
- Accesul la bunuri și servicii publice și furnizarea de bunuri și servicii publice, inclusiv accesul la locuință.

Directiva privind egalitatea la angajare are un domeniu de aplicare material mult mai restrâns, având în vedere că se aplică doar în domeniul încadrării în muncă.

¹⁶ *Coote v Granada* Cauza C-185/1997, 22 septembrie 1998.



2.3 Subiecții Directivelor

Directivele interzic discriminarea săvârșită de persoane fizice sau juridice din sectorul public sau privat. Aceasta înseamnă că un individ proprietar al unei firme are aceeași obligație de a nu discrimina ca o societate privată mare, corporație, municipalitate sau autoritate publică.

Directivele protejează împotriva discriminării indivizii, adică, persoanele fizice. În plus, Considerentul 16 din Directiva 2000/43/CE prevede faptul că protecția împotriva discriminării ar trebui să se aplice, de asemenea, atunci când acordurile cu tradițiile și practica națională, în raport cu o organizație care are statut de persoană juridică, atunci când organizația face obiectul discriminării bazate pe originea rasială sau etnică a membrilor săi.

Naționalitatea

Directivele protejează orice persoană care se află pe teritoriul unui stat membru împotriva oricărei fapte de discriminare pe baza oricăruia dintre criteriile de discriminare **indiferent de naționalitatea persoanei în cauză**. În consecință, un cetățean de naționalitate ucraineană sau chineză care este discriminat în Ungaria pe baza oricăruia dintre criteriile de discriminare este protejat în baza Directivelor în același mod ca un cetățean maghiar aflat în aceeași situație.

Directivele (Articolul 3 alineatul (2)) exclud în mod expres protecția împotriva discriminării **pe criterii de naționalitate** în legătură cu aspecte de control al imigrării. Majoritatea statelor membre includ naționalitatea drept criteriu de discriminare în legile naționale. Faptul că naționalitatea este exclusă de Directive le permite statelor membre să aplice excepții referitoare la naționalitate, care nu au putut fi aplicate criteriilor de discriminare în baza Directivelor. În afara directivelor anti-discriminare, dreptul garantat de UE cetățenilor statelor membre la libera circulație în UE le oferă lor și familiilor lor o anumită protecție împotriva discriminării pe criterii de naționalitate (de exemplu, Directiva 2004/38/CE din data de 29 aprilie 2004 privind dreptul cetățenilor Uniunii și al membrilor familiilor acestora de a circula și de a se stabili în mod liber pe teritoriul statelor membre). Altă legislație UE (de exemplu, Directiva 2003/109/CE sau 2003/86/CE) prevede anumite drepturi de egalitate pentru anumiți cetățeni din țări terțe și familiile acestora, care sunt stabilite și lucrează în statele membre.

2.4 Acțiunea pozitivă

Directivele (articolul 5 din Directiva privind egalitatea rasială; articolul 7 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) recunosc faptul că pentru a obține respectarea principiului egalității în practică este nevoie de mai mult decât de interzicerea discriminării prezente sau viitoare; prin urmare, ele prevăd posibilitatea statelor de a adopta măsuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor trecute și prezente suferite din cauza oricăruia dintre criteriile de discriminare.



- Aceste dezavantaje pot fi identificate, de exemplu, prin lipsa disproporționată de acces la angajare sau la servicii publice sau private, niveluri scăzute de participare la angajare sau la aspecte ale vieții civile sau nevoi speciale;
- Implicit este faptul că aceste măsuri de acțiune pozitivă trebuie să fie proporționale, ceea ce înseamnă că trebuie să fie adecvate și necesare pentru a-și atinge scopul - pentru a împiedica sau compensa un anumit dezavantaj al grupului în cauză - și nu ar trebui să dezavantajeze în mod disproporționat alte persoane; și
- Prin urmare, măsurile de acțiune pozitivă trebuie să fie condiționate de timp și revizuite în mod regulat pentru a stabili dacă sunt în continuare proporționale.

2.5 Acomodare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități

Pentru respectarea principiului de egalitate în legătură cu persoanele cu dizabilități, Directiva 2000/78/CE (Articolul 5) cere angajatorilor să ia măsurile adecvate și necesare în cazurile particulare, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze în relațiile de muncă sau să aibă acces la formare, *exceptând* situația în care acest lucru ar impune un „efort disproporționat” asupra angajatorului. Se așteaptă de la angajatori să se gândească dacă pot face demersurile necesare atunci când o persoană cu dizabilități este dezavantajată în legătură cu încadrarea în muncă sau formarea de o prevedere, un criteriu sau o practică, prin caracteristicile fizice sau prin lipsa elementelor auxiliare adecvate de ajutor.

- Directiva (articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii)) evidențiază legătura dintre datoria de a oferi acomodarea rezonabilă în situația în care o persoană cu dizabilități este sau ar putea fi dezavantajată de o prevedere, un criteriu sau o practică și necesitatea de a evita discriminarea indirectă bazată pe dizabilitate. Dacă angajatorul poate oferi acomodare rezonabilă, ar fi dificil pentru angajator să justifice în mod obiectiv prevederea, criteriul sau practică respectivă; și
- Un angajator nu poate pretinde că efortul, inclusiv efortul financiar, al oferirii unei acomodări rezonabile pentru o persoană cu dizabilități este „disproporționat” dacă există finanțare sau alte modalități de asistență care stau la dispoziția angajatorilor pentru a face acest lucru.

Exemple de acomodare rezonabilă:

- Dacă după un accident de muncă, un angajat care prestează muncă fizică este inapt pentru postul respectiv, angajatorul trebuie să-i ofere formare adecvată și să-l transfere la un loc de muncă la birou;
- O persoană care folosește fotoliul rulant răspunde unei oferte de muncă pentru postul de asistent administrativ. Adresa firmei este la etajul patru. Dacă angajatorul are birouri închiriate pe mai multe etaje, inclusiv parter, acesta poate face aranjamentele necesare pentru ca asistentul administrativ să lucreze în biroul de la parter și pentru mutarea altui angajat care poate folosi scările.



- Totuși, dacă angajatorul are birouri numai la etajul patru și nu există lift, este posibil să nu existe măsuri rezonabile (fără efort disproporționat) pe care angajatorul le poate lua pentru a permite acestei persoane să-și facă treaba; și
- Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de vedere care folosește un câine însoțitor să ajungă mai ușor la locul de muncă, în majoritatea cazurilor nu ar fi un efort nerezonabil pentru angajator să-i schimbe programul de lucru în așa fel încât aceasta să nu fie nevoită să călătorească în timpul orelor de vârf.

2.6 Excepții de la interzicerea discriminării în Directive

Întrucât scopul Directivelor este să creeze un cadru pentru combaterea discriminării, Directivele permit discriminarea doar în anumite circumstanțe specifice limitate și numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții/teste.

2.6.1 Cerințe ocupaționale determinate

Directivele (articolul 4 din Directiva privind egalitatea rasială; articolul 4 alineatul (1)) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) permit discriminarea pentru a îndeplini o cerință ocupațională determinantă (COD). Această excepție îi permite unui angajator să discrimineze pe baza unuia dintre criteriile de discriminare la selectarea unei persoane pentru un anumit post când, din cauza naturii activității implicate sau a contextului în care aceasta este realizată, prezența unei caracteristici care ține de acel criteriu de discriminare reprezintă o „cerință ocupațională determinantă” **cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională**. De exemplu, un regizor de film poate discrimina pe criterii de origine rasială sau etnică dacă a fi de culoare reprezintă o cerință ocupațională reală și determinantă pentru un actor ca să îl joace pe Nelson Mandela în film.

Articolul 4(2) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă permite bisericilor și altor organizații cu etos bazat pe religie sau credință să discrimineze pe baza religiei sau credinței atunci când, din cauza naturii activității sau a contextului în care aceasta este realizată, religia sau credința unei persoane constituie o cerință ocupațională reală, legitimă și justificată în raport cu etosul organizației. Directiva permite, de asemenea, bisericilor și altor organizații cu etos bazat pe religie sau credință să le ceară angajaților să acționeze cu loialitate față de etosul organizației.

Un angajator care poate demonstra că pentru un anumit post poate invoca o excepție COD de discriminare bazată pe un anumit criteriu, de exemplu religia, nu trebuie să discrimineze pe baza niciunui alt criteriu, de exemplu orientarea sexuală, decât dacă o a doua COD separată se aplică postului în cauză.

Premisele consacrate referitoare la tipul de persoană de care este nevoie pentru a face o anumită muncă ar putea să nu treacă testul de cerință ocupațională determinantă. De exemplu, este puțin probabil ca un angajator să poată demonstra că pentru a lucra ca recepționar o persoană trebuie să fie „tânără și energică”, este probabil ca această cerință să fie discriminatorie pe criterii de vârstă și dizabilitate.



2.6.2 Diferențe de tratament pe criterii de vârstă

Conform articolului 6(1) al Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă, legile naționale pot permite discriminarea pe criterii de vârstă **dacă diferența de tratament este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim** (inclusiv obiective ale unei politici legitime de ocupare a forței de muncă, pentru piața muncii și formare profesională), **dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare**. Directiva indică faptul că diferențele de tratament bazate pe vârstă ar putea include:

- stabilirea de condiții speciale privind accesul la încadrare în muncă și formare, încadrare în muncă și profesie, inclusiv concediere și plată, pentru tineri, lucrători mai în vârstă și oameni cu responsabilități de îngrijire, pentru a-i proteja și pentru a sprijini integrarea lor profesională;
- fixarea unei limite minime de vârstă, experiență sau vechime pentru acces la încadrarea în muncă sau la avantaje legate de încadrarea în muncă.
- fixarea unei vârste minime pentru recrutare, bazată pe cerințele de formare ale postului sau necesitatea unei perioade rezonabile de muncă înainte de pensionare.

Majoritatea statelor membre au legi naționale privind ocuparea forței de muncă, care includ prevederi legate de vârstă; instanțele judecătorești naționale și Curtea de Justiție sunt întrebate din ce în ce mai des dacă aceste prevederi pot fi justificate în baza articolului 6(1).¹⁷

Articolul 6(2) din Directivă mai prevede că fixarea unei limite de vârstă pentru admiterea sau primirea unei pensii sau a unor beneficii pentru invaliditate sau de a folosi criterii de vârstă în calcule actuariale nu constituie discriminare pe motive de vârstă, cu condiția ca rezultatul să nu fie discriminarea de sex.

2.6.3 Alte excepții sau excluderi

Articolul 3 alineatul (4) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă permite legilor naționale să excludă protecția împotriva discriminării de către forțele armate pe criterii de dizabilitate sau vârstă.

Articolul 3(3) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă prevede faptul că Directiva nu se aplică plății de asigurări sociale sau alte beneficii oferite de stat.

Articolul 2 alineatul (5) din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă prevede că nu aduce atingere legilor naționale care sunt necesare într-o societate

¹⁷ A se vedea, de exemplu: *Palacios de la Villa* Cauza C-411/05 [2007] ECR I-8531, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, Cauza C-388/07, 5 martie 2009; *Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co LG*, C-555/07, 19 ianuarie 2010.



democratică pentru siguranța publică, menținerea ordinii publice, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății și protecția drepturilor și libertăților celorlalți. De asemenea, aceasta nu aduce atingere legilor naționale privind vârsta de pensionare sau starea civilă și beneficiile care depind de starea civilă (Considerentul 22).

2.7 Apărarea drepturilor: accesul la justiție

În fiecare stat membru, procedurile de implementare pe cale judiciară și/sau administrativă trebuie să fie disponibile tuturor persoanelor care cred că au fost discriminate contrar oricărei directive, chiar și după ce relația în cadrul căreia se pretinde că a survenit discriminarea s-a încheiat (articolul 7 din Directiva 2000/43/CE, articolul 9 din Directiva 2000/78/CE).

Ambele directive prevăd faptul că asociațiile și organizațiile cu un interes legitim în asigurarea conformității pot sprijini victimele discriminării sau pot introduce o acțiune în justiție în numele lor (cu aprobarea acestora). Criteriile care definesc organizațiile cu „un interes legitim” sunt stabilite de legislația națională.

2.8 Inversarea sarcinii probei

Directivele (articolul 8 din Directiva privind egalitatea rasială și articolul 10 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă enunță condițiile în care sarcina probei în procedurile civile sau administrative privind discriminarea se mută de la reclamant la pârât.

- **Dacă** reclamantul (sau orice persoană în numele său) demonstrează fapte din care instanța sau o altă autoritate poate deduce că discriminarea (directă sau indirectă) a fost unul din motivele care au stat la baza modului în care pârâtul l-a tratat pe reclamant, atunci instanța judecătorească sau o altă autoritate își va îndrepta atenția către pârât pentru a primi o explicație. Dacă pârâtul nu poate **dovedi** că **discriminarea nu a jucat niciun rol** în modul în care l-a tratat pe reclamant, instanța judecătorească sau o altă autoritate competentă **trebuie să admită cererea reclamantului**; și
- Dacă reclamantul nu poate da naștere unei prezumpții de discriminare, atunci instanța judecătorească sau un alt organism trebuie să respingă cererea.

Inversarea sarcinii probei nu se aplică niciodată în procesele penale, nici măcar atunci când acestea au legătură cu o acuzație de discriminare sau hărțuire. În anumite state membre această prevedere nu se va aplica procedurilor de investigație.

2.9 Sancțiuni

La transpunerea directivelor (articolul 15 din Directiva privind egalitatea rasială; articolul 17 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă), statele membre trebuie să se asigure că există sancțiuni pentru încălcarea legilor naționale



anti-discriminare și că aceste sancțiuni sunt aplicate. Sancțiunile pentru discriminare trebuie să aibă caracter „efectiv, proporțional și disuasiv”; adică ar trebui să asigure despăgubiri personale adecvate pentru victimă și ar trebui să-i împiedice atât pe pârâții în cauză, cât și pe alții să comită acte comparabile de discriminare pe viitor. Sancțiunile pot cuprinde plata de compensații, pentru care nu pot fi impuse limite superioare.

2.10 Creșterea gradului de conștientizare, diseminarea informațiilor și implicarea societății civile

Directivele recunosc faptul că adoptarea de legi naționale pentru combaterea discriminării și promovarea egalității de tratament este doar un prim pas. Prin urmare, statele membre au datoria de a crește gradul de conștientizare și de a promova înțelegerea la scară largă și integrarea principiului egalității de tratament în cadrul societății civile și de a implica ONG-urile și parteneri sociali pentru atingerea acestui scop. Statele membre trebuie, de asemenea, să se asigure că legile, normele și contractele care reglementează activitățile din domeniul de aplicare al Directivelor nu intră în conflict cu principiul egalității de tratament.

- Statele membre (articolul 10 al Directivei privind egalitatea rasială; articolul 12 al Directivei privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) trebuie să aducă în atenția societății civile legile lor existente privind egalitatea de tratament și nediscriminarea și orice noi măsuri pe care le adoptă în vederea alinierii legilor la Directive. Acest lucru trebuie realizat „prin toate mijloacele adecvate pe întreg teritoriul”. Acest lucru înseamnă că informațiile trebuie să le fie furnizate tuturor comunităților și trebuie să fie în forme accesibile și ușor de înțeles pentru toate grupurile din cadrul societății civile, adaptându-se la persoanele cu diferite dizabilități și necesităților lingvistice.
- Se așteaptă de la statele membre (articolul 12 din Directiva privind egalitatea socială; articolul 14 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) să „încurajeze dialogul” cu ONG-urile care au un interes legitim de a contribui la combaterea discriminării pe baza oricărui criteriu (definit de legislația națională). Acest dialog ar trebui să fie mai mult decât simbolic și ar trebui să aibă loc în mod regulat. Această îndatorire a statelor membre le oferă ONG-urilor o oportunitate esențială de a asigura îmbunătățiri în demersurile făcute de guvernul lor pentru respectarea Directivelor.
- Statele membre (articolul 11 din Directiva privind egalitatea rasială; articolul 13 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) trebuie, de asemenea, să promoveze dialogul social între două laturi ale industriei pentru promovarea tratamentului egal. Aceasta ar putea include monitorizarea practicilor la locul de muncă, acordurile colective, codurile de conduită, precum și cercetarea, schimbul de experiențe și bune practici. Atunci când acest lucru este în concordanță cu tradițiile și practicile naționale, se așteaptă de la statele membre să încurajeze acordurile colective care prevăd norme anti-discriminare ce respectă cerințele minime din directive și legile naționale.



- Statele membre (articolul 14 din Directiva privind egalitatea rasială; articolul 16 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă trebuie să dea prioritate legilor naționale care pun în aplicare Directivele, în detrimentul altor legi și regulamente, anulându-le pe toate cele care sunt contrare principiului egalității de tratament. În vederea asigurării unei abordări coerente a nediscriminării și egalității, statele membre trebuie să se asigure, de asemenea, că prevederile din contracte, acorduri colective, regulamente interne de angajament sau norme care reglementează profesiile, organizațiile sindicale sau patronale, care sunt contrare principiului egalității de tratament sunt modificate sau sunt declarate nule și neavenite.

2.11 Organisme de promovare a egalității

Articolul 13 din Directiva privind egalitatea rasială prevede faptul că fiecare stat membru trebuie să desemneze un organism sau mai multe organisme pentru promovarea tratamentului egal pe criterii de origine rasială sau etnică. Aceste organisme pot face parte din instituții naționale de promovare a drepturilor omului, înființate pentru protejarea drepturilor individuale. Statele membre au desemnat diferite tipuri de organisme și au alocat diferite funcții. Directiva enunță competențele minime pe care aceste organisme trebuie să le aibă, respectiv:

- Să ofere asistență independentă victimelor discriminării;
- Să efectueze sondaje și studii independente; și
- Să publice rapoarte independente și să facă recomandări pe probleme de discriminare.

Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă nu prevede nicio cerință pentru desemnarea unui organism național. Cu toate acestea, în multe state membre, organismele de promovare a egalității acoperă domenii mai vaste ale discriminării conform legislației naționale, inclusiv de gen.¹⁸

2.12 Raportare

Statele membre sunt obligate (articolul 17 din Directiva privind egalitatea rasială, articolul 19 din Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă) să furnizeze Comisiei Europene, la fiecare cinci ani, rapoarte privind aplicarea celor două Directive. La întocmirea raportului adresat Parlamentului European, Comisia va ține cont de punctele de vedere ale Agenției pentru Drepturi Fundamentale, ale partenerilor sociali și ale ONG-urilor relevante. Raportul Comisiei trebuie să furnizeze, de asemenea, o evaluare a impactului măsurilor adoptate de fiecare stat membru asupra femeilor.

¹⁸ Pentru informații suplimentare, vizitați <http://www.equineteurope.org/>. Directivele cu privire la gen stabilesc o cerință similară de înființare a unui organism sau a unor organisme specializate pe probleme de gen.



Surse și referințe:

Directiva **2000/43/CE** din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică;

Directiva **2000/78/CE** din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în **favoarea egalității de tratament în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesia.**;

Agenția UE pentru Drepturile Fundamentale și Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul Europei, *Handbook on European non-discrimination law*, 2011, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf (disponibil și în limbile franceză și germană).

Publicații ale rețelei europene de experți judiciari în domeniul nediscriminării, inclusiv European Anti-discrimination Law Review, www.non-discrimination.net/publications; and

Schiek, D., Waddington, L., and Bell, M., *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing, 2007.



3 ROLUL ORGANIZAȚIILOR NEGUVERNAMENTALE ÎN COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Rezultatele preconizate ale învățării:

Pentru participanții care au explorat rolurile pe care ONG-urile pot și ar trebui să le joace în influențarea îmbunătățirii și promovarea punerii efective în aplicare a politicilor de promovare a egalității și de combatere a discriminării.

3.1 Ce este un ONG?

Un ONG este un grup local, național sau internațional, cu personalitate juridică, un scop clar și acțiuni vizibile, guvernat de un consiliu director care este autorizat să îi reprezinte pe membri. În general este o organizație non-profit, fără afiliere la vreo entitate guvernamentală sau din sectorul privat sau la vreun partid politic. De obicei, acestea au drept scop promovarea bunăstării, implicându-se în probleme sociale și politice și căutând să joace un rol egal cu alte instituții democratice în dezvoltarea și progresul societății civile.

3.2 Care este rolul unui ONG în zona combaterii discriminării?

Atunci când se consideră rolul pe care îl pot juca în combaterea discriminării, ONG-urile ar putea să folosească avantajele rolurilor speciale care li s-au dat prin articolele 7 și 12 ale Directivei Consiliului 2000/43/CE și prin articolele 9 și 14 ale Directivei Consiliului 2000/78/CE.

Pentru atingerea de către o țară a țelurilor sale de pace, democrație, bună guvernare, sănătate, prosperitate și egalitate, ONG-urile sunt esențiale pentru o dezvoltare de succes.

Rolul unui ONG ca instrument al societății civile în lupta împotriva discriminării poate include:

- Asigurarea mijloacelor pentru exprimare și abordând în mod activ nevoile oamenilor care sunt discriminați;
- Sprijinirea victimelor discriminării în procesul de acces la justiție, inclusiv prin cazuri test (strategic litigation);
- Promovarea diversității și egalității în societate prin activități de creștere a gradului de conștientizare;
- Stabilirea mecanismelor de influențare a procesului de adoptare a deciziilor;
- Integrarea nediscriminării și a tratamentului egal în politici;
- Provocarea autorităților și a corporațiilor să ia măsuri împotriva discriminării;
- Monitorizarea, documentarea și denunțarea discriminării;
- Menținerea egalității pe agenda politică și încurajarea mobilizării;
- Desfășurarea activității de advocacy pentru adoptarea unor politici eficace de egalitate și nediscriminare;



- Monitorizarea și evaluarea punerii în aplicare a politicilor de egalitate și nediscriminare.

Un ONG poate:

- să lucreze în parteneriat cu alte ONG-uri pentru atingerea Țelurilor comune;
- să capaciteze grupuri să se angajeze în campanii, să desfășoare activități de advocacy în nume propriu și să-și afirme și să garanteze aplicarea drepturilor;
- să lucreze, când este cazul, *în parteneriat cu autoritățile* pentru a atinge Țelurile și obiectivele comune;
- să lucreze, când este cazul, *împotriva autorităților* atunci când acestea promovează politici care sunt contrare obiectivelor de promovare a egalității și nediscriminării;
- să ofere servicii eficiente și efective *în cadrul de lucru al politicilor guvernamentale*, când este cazul, și să adopte strategii obținute prin consultare și negociere între ONG-uri și guvern;
- să ofere, în mod eficient și efectiv, servicii *în afara cadrului de lucru al politicilor guvernamentale* când acest lucru este necesar și adecvat pentru promovarea obiectivelor ONG-urilor și să adopte strategii contrare politicilor guvernamentale, când este cazul;
- să asigure coordonarea propriilor servicii și să angajeze guvernul în discuții despre *coordonarea serviciilor între guvern și ONG-uri*;
- să asigure consiliere profesională și bine documentată guvernului pe subiecte de importanță;
- să desfășoare activități de advocacy și campanii pentru schimbare ca răspuns la o necesitate;
- să ghideze și să contribuie semnificativ la procesul legislativ și politic prin asigurarea de consiliere bine documentată și prin informarea politicienilor din guvern și opoziție și a altor persoane cu influență;
- să fie „câine de pază” vigilent – evidențiind sectoarele în care guvernul și corporațiile discriminează în mod activ sau nu reușesc să-și facă datoria de a combate discriminarea sau în care este nevoie de o îmbunătățire a performanțelor și servind la punerea în aplicare a balanței puterilor care se controlează reciproc, ce caracterizează societatea democratică. În acest rol, ONG-urile trebuie să vizeze Guvernul și comunitatea de afaceri prin advocacy, lobby și negocierea funcțiilor când este necesar;
- să atace, prin mecanisme bine selectate, acte, omisiuni, politici sau practici administrative care sunt contrare obiectivelor de a promova egalitatea și nediscriminarea;
- să urmărească și să se asigure că avantajele date de evoluția în domeniul combaterii discriminării sunt preluate, ex. de noi legi (naționale, UE, internaționale), noi politici (naționale, UE, internaționale), noi surse de finanțare, hotărâri de referință (naționale, UE, internaționale);
- să fie deschis, transparent și responsabil față de membrii săi și față de public;



- să crească puterea participării ONG-urilor în societatea civilă prin formarea de rețele și coalitii și prin promovarea de inițiative și soluții originale. Aceasta poate ajuta la reducerea prejudecăților în societate, astfel favorizând egalitatea;
- să lucreze deschis și în spirit de colaborare cu alte ONG-uri care operează în arii adiacente și să poată evita apariția de conflicte și dispute între ONG-uri;
- să supună la presiuni statul pentru a ratifica instrumente internaționale care să permită să fie plasată atenția internațională asupra practicilor guvernamentale;
- să trimită organismelor naționale și internaționale informații vitale și de încredere, pe care acestea să le folosească în examinarea dosarului unei țări în domeniul discriminării.

Pe scurt, rolul multor ONG-uri este să verifice, să monitorizeze și să critice acțiunile guvernelor și ale sectorului privat, să suplimenteze și să completeze rolul guvernului în combaterea discriminării și să asiste indivizii și grupurile să-și obțină drepturile.

3.3 De ce are nevoie un ONG pentru a-și îndeplini rolul?

- Resurse umane,
- abilități, cunoștințe, expertiză,
- deschidere, transparență, responsabilitate (ONG-urile au fost în primul val al dezbaterilor cu privire la responsabilitate și transparență - probleme cheie pentru acțiuni voluntare),
- finanțare și materiale și resurse IT adecvate,
- Atitudini nediscriminatorii și politici pentru diversitate în cadrul propriei organizații,
- Cadru legislativ național și politic adecvat pentru:
 - o libertatea informației publice
 - o transparență în procesul de luare a deciziilor de către organismele publice,
 - o participare a societății civile la deliberări și procese de luare a deciziilor în dezvoltarea de politici publice;
 - o lobby și advocacy de către grupurile voluntare,
 - o acordarea de locus standi/capacitate procesuală activă pentru ONG-uri în cazuri de discriminare.

3.4 De ce ONG-urile sunt mai bine plasate decât alte organizații în activitatea de combatere a discriminării?

- Organizațiile voluntare joacă un rol crucial în interacțiunea cu comunitățile la nivel local, regional, național și internațional.
- În timp ce nemulțumirea față de politică crește, angrenarea în activități voluntare și comunitare reprezintă o modalitate a oamenilor de a contribui la viața publică, donându-și timpul sau banii și susținând clauzele care îi interesează.
- Organizațiile voluntare au devenit din ce în ce mai mult un loc unde oamenii pot participa la dezbateri și se pot implica în probleme care îi afectează și unde simt



- că pot desfășura activități de advocacy pentru schimbare.
- Datorită angajamentului susținut față de interesul public, ONG-urile pot dezvolta expertiza care este necesară pentru a lucra la creșterea impactului și eficacității politicilor pentru egalitate și nediscriminare.

3.5 Care sunt obstacolele din calea ONG-urilor și cum pot fi depășite?

- Reguli complexe legate de cerințele pe care ONG-urile trebuie să le îndeplinească pentru a fi înregistrate. ONG-urile care încearcă să se înregistreze trebuie să cunoască în detaliu aceste reguli, să facă demersurile corecte și să obțină documentele necesare pentru conformitate.
- Interzicerea efectuării de unele organizații a anumitor activități dacă nu sunt înregistrate. Organizațiile trebuie să decidă cu privire la importanța lor și dacă să se înregistreze sau nu.
- Interzicerea unor anumite activități, chiar și după înregistrare. ONG-urile trebuie să respecte legile naționale sau, dacă acestea sunt arbitrare sau disproporționate, să le atace prin mecanismele convenite.
- Lipsa statutului/competenței necesare pentru a putea participa la dezbateri politice relevante. Atunci când se întâmplă acest lucru, ONG-urile trebuie să se asigure că lucrează cu indivizi sau organizații care au acest statut/această competență.
- Lipsa unui cadru juridic adecvat privind accesul la informații publice, transparența în luarea deciziilor, consultații publice, lobby și advocacy – inclusiv pentru grupuri voluntare. Întrucât absența unui cadru de reglementare care să le permită ONG-urilor să-și desfășoare activitățile în mod adecvat reduce în mod sever eficiența eforturilor ONG-urilor, acestea trebuie să folosească în mod creativ legislația existentă și să desfășoare activități de advocacy împreună cu alte grupuri pentru adoptarea normelor relevante.
- Lipsa capacității procesuale active pentru a face plângeri. ONG-urile îi pot susține și asista pe cei care au capacitatea necesară sau pot căuta să reformeze regulile în domeniul litigării strategice.
- Percepția afilierii la un guvern sau partid politic care pune în pericol acceptarea ca avocat imparțial pentru diferite teme. Un ONG eficient trebuie să fie atent la îmbrățișarea unei cauze, să nu se afilieze unui partid politic și trebuie să ia măsuri pentru a asigura acest lucru.
- Lipsa de cunoștințe și de abilități, în special în managementul organizațional și financiar sau în folosirea IT-ului, adesea ca urmare a folosirii preponderente a voluntarilor și a rotației ridicate a personalului. ONG-urile trebuie să se asigure că înțeleg importanța unui bun management organizațional și financiar.
- Lipsa fondurilor și resursele limitate, lipsa informației și consilierii pentru accesarea fondurilor naționale, UE și internaționale disponibile. Organismele naționale pentru egalitate, organismele de coordonare a ONG-urilor, reprezentanțele locale UE și donatorii regional internaționali ar trebui contractați pentru a identifica surse adecvate de finanțare.



- Lipsa unui „parteneriat” eficient între guvern și ONG-uri. Guvernele adoptă și aplică norme și reglementări care definesc mediile de politici necesare pentru ca activitățile ONG-urilor să prindă rădăcini. Organizațiile lucrative pot oferi cunoștințe de specialitate, resurse și asistență tehnică, în timp ce ONG-urile oferă cunoștințe practice, de pe teren, relații și rețele de implementare necesare pentru a duce lucrurile la bun sfârșit într-un mod care asigură durabilitatea produsului final.
- Utilizarea insuficientă a sprijinului potențial din partea sectorului privat. ONG-urile ar trebui să încerce să obțină „implicarea mediului de afaceri”. Un număr în creștere de ONG-uri implică mediul de afaceri în „parteneriate” cu scopul de a aborda problemele cheie prin colaborare.
- Incapacitatea de a atinge anumite segmente din comunitate din cauza insensibilității, impunerii din exterior a unor scopuri legale sau politice, barierelor culturale sau de limbă. ONG-urile ar trebui să se asigure că *organizațiile lor proprii* au o forță de muncă variată cu personal cu pregătire în probleme de conștientizare a chestiunilor legate de discriminare, a istoriei sociale și politice, inclusiv a istoriei de excludere și discriminare a grupurilor din comunitate și, atunci când este necesar, cu o arie de competențe lingvistice.
- Abilități reduse de lobby și advocacy, angajament limitat cu noile forme de media. ONG-urile, în special cele care lucrează cu grupuri vulnerabile, ar trebui să elaboreze cu atenție strategii de comunicare pentru a răspunde nevoilor simultane de a proteja drepturile beneficiarilor și de a crește gradul de conștientizare și educare atât a populației generale, cât și a grupurilor țintă, inclusiv media.

Resurse materiale

Consiliul Europei, “Fundamental Principles on The Status of NGOs in Europe” - <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdci/ONG/Fundamental%20Principles%20E.pdf>.

Acest document a fost redactat în limbile engleză, franceză, albaneză, bulgară, letonă, lituaniană, rusă și sârbă.

Inițiativa legislativă de interes public, *Pursuing The Public Interest, a Handbook for Legal Professional AND Activists*, Columbia Law School 2001.



4 MODULE DE FORMARE/AȚIUNI ALE ONG-URILOR

În timpul evaluării necesităților, efectuată în toate țările participante, o serie de subiecte au fost ridicate chiar de organizațiile naționale drept probleme de interes național pentru formare. În cadrul acestui proiect a fost concepută o selecție de module de formare, care acoperă problemele identificate cel mai frecvent de experții naționali:

- 1) Strângerea de informații și planificarea acțiunii
- 2) Monitorizare
- 3) Advocacy
- 4) Parteneriate
- 5) Media
- 6) Testare situațională
- 7) Coduri de conduită

Primul modul (4.1), privind strângerea de informații și planificarea acțiunii, urmărește să ofere ONG-urilor unelte adecvate pentru o mai bună punere în aplicare și influențare a politicilor dintr-un unghi strategic. Acesta va fi un modul comun pentru toate țările.

Următoarele șase module completează și îmbunătățesc modulul comun prin furnizarea mai multor mijloace eficiente de dezvoltare a unei abordări strategice în direcția nediscriminării și egalității.

Toate modulele au fost concepute ținând cont de exigențele naționale identificate prin chestionarul de evaluare a necesităților.

La întocmirea acestor module ne-am bazat pe un număr de surse care sunt listate la pagina 93 și următoarele.

4.1 Strângerea de informații și planificarea acțiunii

*„Am avut șase servitori cinstiți,
Ei m-au învățat tot ce știu,
Numele lor erau CE și
CÂND și UNDE
Și CUM și DE CE și CINE.”*
Rudyard Kipling

„Un gând care nu are drept urmare o acțiune nu înseamnă mare lucru, iar o acțiune care nu pornește de la un gând nu înseamnă nimic.”
Georges Bernanos



4.1.1 Definiție

În acest manual „informație” înseamnă o cunoștință care este necesară pentru a acționa. „Planificare strategică” înseamnă aprecierea formală a activităților viitoare ale unei organizații ținând cont de informațiile, finanțarea, resursele umane și materiale disponibile. Țelul final al acestei analize este acela de a dezvolta un plan strategic în general și/sau în vederea punerii în aplicare a unei acțiuni specifice.

4.1.2 Obiective

Acest proiect vizează creșterea impactului și eficienței organizațiilor societății civile privind punerea în aplicare și promovarea politicilor în domeniul egalității și nediscriminării. Un mijloc important pentru orice acțiune de impact a unui ONG este planificarea strategică. Niciun plan strategic nu poate fi redactat fără a evalua informațiile disponibile și fără a planifica acțiunile în consecință. Obiectivele acestui modul sunt:

- ONG-urile vor dobândi cunoștințele și abilitățile necesare pentru a începe să-și planifice activitățile în mod strategic: să identifice activitățile pentru a căror realizare au resursele necesare și cele pentru care NU au resurse. Aceasta le va permite să economisească timp și bani și să-și identifice punctele de interes.
- ONG-urilor le vor fi oferite cele mai bune unelte cu putință pentru a-și maximiza impactul social. Ele vor vedea legăturile dintre informațiile existente și cele dezirabile și activitățile planificate.

4.1.3 Domeniu de aplicare

Acest modul discută despre modul în care ONG-urile pot începe planificarea strategică prin corelarea informației cu acțiunea. În general, acesta studiază ce este necesar în conceperea, planificarea și realizarea diferitelor acțiuni, monitorizarea și evaluarea rezultatelor și impactului.

Planificarea strategică se poate realiza la nivel general, precum și în legătură cu diferite tipuri de acțiuni acoperite în alte module din acest manual. Acest modul servește drept punct de pornire în planificarea acestor acțiuni, care nu vor fi însă discutate în detaliu. În schimb, accentul se pune pe acordarea de sprijin victimelor individuale, incluzând litigiile –pentru care identificarea diferitelor tipuri de discriminare este importantă. Totuși, acest modul nu discută despre diferitele tipuri de discriminare, deoarece acțiunea poate fi (și, de obicei, este) planificată de către ONG-uri fără analiză juridică detaliată în prealabil.

Modulul nu se va ocupa de finanțare sau dezvoltarea capacității. Va fi furnizat materialul de bază necesar pentru identificarea discriminării (ex: consultați acest



manual de formare și Ghidul de introducere a unei reclamații de discriminare, publicat de Rețeaua europeană de experți juriști în domeniul nediscriminării).¹⁹

Exercițiile furnizate în acest modul ar trebui adaptate la contextul țării dumneavoastră.

4.1.4 Conținut

EXERCITIUL: Reflectați asupra următoarelor întrebări:

- a) Ce este discriminarea?
- Cine sunt făptuitorii?
 - Cine sunt victimele?
 - În ce domenii apare?
 - Pe ce criterii este bazată?

Discuție:

- Ce acoperă legislația dumneavoastră internă anti-discriminare?
- Ce acoperă legislația europeană anti-discriminare?

EXERCITIUL: Reflectați asupra următoarelor întrebări:

- b) Ce pot face ONG-urile pentru a combate discriminarea?
- crește gradul de conștientizare;
 - monitoriza discriminarea / politicile publice / măsurile preventive (inclusiv absența acestora);
 - raporta discriminarea;
 - să facă advocacy pentru politici și legi;
 - sprijini persoanele care au fost discriminate (inclusiv prin cazuri în instanță);
 - organiza campanii pentru schimbare; și
 - lucra în rețea

Discuție:

- clarificați care acțiuni cărei arii de activitate mai largi

- c) De ce au nevoie ONG-urile pentru a-și îndeplini rolul?
- viziune/ misiune;
 - informații;
 - resurse umane;

¹⁹ European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.



- resurse materiale;
- o strategie de acțiune; și
- finanțare

Discuție:

- clarificați diferitele elemente ale acestor necesități (de pildă: expertiza și experiența pot aparține resurselor umane); și
- cereți participanților să ierarhizeze necesitățile ONG-urilor în vederea planificării strategice.

d) De ce informații trebuie să dispună ONG-urile pentru a-și îndeplini rolul? Care sunt sursele de informare?

Tipul informației	Sursa informației
Census	Biroul Central de Statistică
Studii sociologice	Institute de cercetare
Articole de ziar	Media
Articole academice	Instituții academice
Rapoarte TV sau radio	
Declarație din partea clienților noștri	Client
Declarații de la martori	Martor
Documente	Potențial făptuitor
Statistici	Administrație publică/instituții publice
Expertize	Cercetare pe teren
Înregistrări pe bandă sau video	Youtube, medii de socializare
Fotografii	
Documente de strategie	Autoritate (locală)
Legi	Internet
Rezultatele testelor situaționale	Verificatori
Rapoarte din partea organizațiilor de monitorizare	Națiunile Unite, Consiliul Europei, Agenția UE pentru Drepturi Fundamentale, ONG-uri interne sau internaționale
Răspunsuri la solicitările de informații publice sau la chestionare	

EXERCİTIU: Scrieți tipurile de informații și tipurile de acțiuni ale ONG-urilor pe bilețele adevize de diferite culori. Cereți-le participanților să armonizeze informațiile cu acțiunile.

e) Modalități de accesare și/sau strângere a informațiilor



Pentru informații din domeniul public navigați pe internet, solicitați informații de interes public pe baza legislației locale privind accesul la informațiile/datele publice și/sau realizați propria cercetare de teren – ex: vizitați instituția sau comunitatea ai cărei membri dețin informațiile relevante și intervievați-i.

EXERCİTIU: Cereți-le participanților să-și împărtășească experiențele de accesare sau strângere a informațiilor.

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ: studiul de caz a fost preluat din: Articolul XIX și Asociación por los Derechos Civiles, *Access to information: An instrumental right for empowerment*, pp. 27-28, disponibil la <http://www.article19.org/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf>.

Thailanda: dreptul la educație

În 1998, un părinte al cărui copil nu a fost admis la o școală primară apreciată, finanțată de către stat - Kasetsart Demonstration School - a invocat dreptul la informație pentru a face public procesul secret al admiterilor. Procesul admiterilor pentru școala al cărei corp de elevi era alcătuit în mare parte din *dek sen* sau copii din familii de elită includea un examen de admitere. Comisia Oficială de Informare a hotărât că testele de admitere ale celor 120 studenți reprezentau informații publice. Odată divulgate, s-a constatat că 38 de studenți care picaseră la test fuseseră admiși prin mită - plăți făcute școlii de către părinții lor. Atunci părintele în cauză a intentat proces, iar un organism guvernamental de consultanță juridică, găsind în favoarea părintelui, a decis că fusese încălcată clauza de egalitate din Constituția Thailandeii. Aceasta a mai cerut tuturor școlilor de stat să abandoneze politicile corupte și discriminatorii.

f) Cum se face legătura între informații și activitatea de sprijinire a victimelor individuale

Discriminarea poate fi stabilită în cadrul și în afara procedurilor în instanță. În cazurile civile sau de muncă, regula generală este că fiecărei părți îi revine sarcina de a dovedi acele fapte pe care le afirmă și din care obține consecințe legale favorabile. În general, o plângere privind discriminarea într-o instanță civilă sau de muncă trebuie să fie dovedită a fi mai degrabă plauzibilă a se fi întâmplat – astfel încât faptele stabilite să permită unei persoane rezonabile să presupună că a avut loc o faptă de discriminare. De obicei, în cazurile administrative și penale, autoritățile au obligația de a face cercetări și de a stabili faptele la diferite grade de certitudine. Organismele de promovare a egalității fie urmăresc procedurile administrative, fie cercetează plângerile în conformitate cu normele lor interne.

Dovezile tipice în toate tipurile de proceduri includ declarații ale martorilor, documente sau cunoștințe comune. În toate procedurile, persoanele care introduc o reclamație de discriminare au datoria de a furniza dovezile de care dispun. În multe



cazuri, o prezumpție de discriminare este stabilită pe baza declarațiilor martorilor și a documentelor sau informațiilor obținute de la făptuitori.

Directivele anti-discriminare definesc diferitele tipuri de discriminare. Indiferent de tipul discriminării, victimele trebuie să furnizeze informații de bază atunci când fac o reclamație.

EXERCITIU: Prezentați povestea participanților și strângeți informații de bază pe o foaie de hârtie.

Liderii romi locali au supus atenției dumneavoastră faptul că în orașul lor copiii romi pot fi înscriși doar la școala cea mai apropiată de așezarea romă locală. Ei mai spun că puținii copii romi ai căror părinți au încercat să-i înscrie la alte școli au fost trimiși la școala de lângă așezare. Această școală urmează programa concepută pentru copiii cu dizabilități intelectuale. Liderii vă spun că nu toți copiii sunt testați cu privire la abilitățile lor intelectuale în timpul educației lor în școală. Școala urmează politica de înscrieri în vigoare în țara dumneavoastră.

Întrebări	Răspunsuri
1. Cine a făcut?	
2. Ce?	
3. Cui?	
4. Când?	
5. Unde?	
6. Cum?	
7. Care este rezultatul faptei?	
8. Cine este responsabil pentru faptă?	
9. Cine a văzut, a auzit sau a fost martor la faptă?	
10. Există documente, statistici sau expertize pentru dovedirea reclamației?	
11. Care este criteriul protejat în cazul victimei: rasa sau originea etnică, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală, religia sau credința? Este aceasta reală, presupusă, asociată, multiplă?	
12. Care este persoana sau grupul de control cu care se poate compara tratamentul suferit de victimă? Nu este necesară identificarea unui comparator în cazurile de hărțuire, victimizare, instrucțiunea de a discrimina sau neasigurarea acomodării rezonabile. În anumite State Membre, discriminarea poate fi stabilită în raport cu un standard minim de tratament ideal, de exemplu conduita impusă	



de respectul pentru demnitatea umană.	
13. Întră acest caz sub incidența legislației (europene) anti-discriminare?	

EXERCİTIU: Întrebați-i pe participanți dacă țin evidența plângerilor din ONG-ul lor și, dacă da, ce model folosesc. Le-ar fi util acest model pentru a păstra evidența plângerilor, pentru a furniza rapoarte cu privire la activitățile lor și pentru a pune în comun informații cu alte ONG-uri?

Întrebați-i ce drepturi au fost încălcate în acest caz și de ce cred că această situație este greșită? Este această problemă individuală sau sistemică? Ce informații de bază lipsesc și ce alte dovezi mai trebuie să obțină și cum?

Conducând discuția în direcția planificării strategice, cereți-le participanților să identifice problemele din caz, care au legătură cu copii și părinți rromi individuali, precum și problemele care dezvăluie o practică generală și conduc la discriminare structurală. Întrebați-i dacă ONG-urile lor se ocupă de cazuri individuale, probleme structurale sau ambele. În ultimul caz, cum își echilibrează activitățile între nivelul individual și cel general?

Există diferite dovezi care pot reduce din presiunea la care sunt supuse victimele discriminării pentru stabilirea reclamației lor, incluzând utilizarea statisticii, testarea situațională, utilizarea cererilor de date/informații publice, înregistrări audio sau video, expertize medico-legale și tragerea de concluzii din dovezi circumstanțiale.

Pentru testarea situațională, consultați modulul de testare situațională (4.4). Pentru informații suplimentare privind testarea situațională, citiți: *Proving discrimination cases, the role of situation testing*, disponibil la: http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theRoleofSituationTesting_EN_03.09.pdf. Pentru informații suplimentare despre probe, consultați Manualul privind introducerea unei reclamații de discriminare (publicat de Rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul nediscriminării).²⁰

4.1.5 Ce este planificarea strategică?

PREZENTARE

Planificarea strategică este procesul unei organizații de definire a direcției acesteia și de luare a deciziilor privind alocarea resurselor sale umane și financiare pentru urmărirea acestei strategii. În planificarea strategică pot fi folosite mai multe tehnici, inclusiv analiza SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats - puncte forte, puncte slabe, oportunități și amenințări), analiza PEST (Political, Economic, Social and Technological- politic, economic, social și tehnologic), analiza STEER (Socio-cultural, Technological, Economic, Ecological and Regulatory factors - factori

²⁰ Vezi nota de subsol 20.



socio-culturali, tehnologici, economici, ecologici și de reglementare) și EPISTEL (Environment, Political, Informatics, Social, Technological, Economic and Legal - mediu, politic, informatic, social, tehnologic, economic și juridic). Orice planificare strategică se ocupă de cel puțin una din trei întrebări cheie:

- a) Ce facem?
- b) Pentru cine facem asta?
- c) Cum excelăm?

În multe organizații, planificarea strategică este văzută ca un proces prin care se stabilește în ce direcție se îndreaptă organizația în anul ce urmează sau – de cele mai multe ori – în următorii trei - cinci ani (pe termen lung), deși unii își extind viziunea până la 20 ani. Pentru a stabili în ce direcție merge, organizația trebuie să știe exact unde se află, apoi să stabilească unde dorește să meargă și cum va ajunge acolo. Documentul rezultat este denumit „Planul strategic”. Există multe abordări ale planificării strategice, însă, în mod obișnuit, poate fi folosit un proces în trei pași:

- Situație – evaluați situația curentă și cum s-a produs;
- Țintă – definiți țelurile și/sau obiectivele (numite uneori stare ideală); și
- Cale / Propunere – trasați o rută posibilă pentru atingerea țelurilor/obiectivelor.

O alternativă este denumită *Vezi-Gândește-Desenează*

- Vezi – care este situația curentă?
- Gândește – definiți țelurile/obiectivele
- Desenează – trasați o rută către atingerea țelurilor/obiectivelor

Analiza SWOT este cea mai utilă abordare în planificarea strategică. Principalul obiectiv al acestei unelte este acela de a analiza factorii strategici interni, punctele forte și punctele slabe atribuite organizației și factorii externi dincolo de controlul organizației, cum sunt oportunitățile și amenințările. Pentru mai multe utilizări ale SWOT, consultați modul privind advocacy (4.3).

Unul dintre țelurile centrale la întocmirea unui plan strategic este dezvoltarea acestuia într-un mod ușor de transpus în planuri de acțiune. Majoritatea planurilor strategice abordează inițiative la nivel înalt și țeluri cadru, dar nu sunt transpuse în proiecte cotidiene și sarcini care ar fi necesare pentru realizarea planului.

Formulări specifice, limitate în timp, ale rezultatelor viitoare urmărite și formulările generale și continue ale rezultatelor viitoare urmărite sunt denumite fie scopuri fie obiective. În general, oamenii au mai multe scopuri în același timp. Cel mai bine este să vă asigurați că scopurile se combină bine unul cu celălalt. Scopul A pare compatibil cu țelul B? Se potrivesc împreună pentru a forma o strategie unificată?



O abordare recomandă obiective pe termen scurt, mediu și lung. În acest model se poate aștepta ca obiectivele pe termen scurt să fie atinse destul de ușor: ele sunt doar ușor inaccesibile. La cealaltă extremă, obiectivele pe termen lung apar foarte dificile, aproape imposibil de atins. Folosirea unui obiectiv ca treaptă către următorul implică **plasarea obiectivelor în secvențe**. O persoană sau grup începe prin atingerea obiectivelor ușoare, pe termen scurt, apoi avansează la cele pe termen mediu, apoi la obiectivele pe termen lung. Plasarea obiectivelor în secvențe poate crea o „scară a obiectivelor”. Într-un cadru organizațional, organizația poate coordona obiectivele astfel încât acestea să nu intre în conflict unul cu celălalt. Obiectivele unei părți a organizației ar trebui să se îndeplinească în mod armonios cu obiectivele altor părți ale organizației.

Elementele unui ciclu strategic de bază pot fi folosite în strategiile ample, pe termen lung, precum și în activitatea strategică pe termen scurt.

EXERCİȚIU: Pe baza diagramei de mai jos (p.51), demonstrați procesul de planificare strategică folosind exemplul educației romilor. Deși acest modul se concentrează pe asistența juridică incluzând litigiile, participanții ar putea dori să aleagă o strategie non-juridică. Rețineți că un ONG poate administra o întreagă spirală de planificare strategică, avansând de la servicii juridice la creșterea gradului de conștientizare, etc. sau invers.

Amintiți-le participanților diferențele dintre serviciile de asistență juridică și litigiu strategic. Întrebați-i dacă există alte ONG-uri/organisme de promovare a egalității care le pot oferi asistență în rezolvarea cazului. Iată câteva întrebări pentru conducerea discuției:

- Ce face ONG-ul dumneavoastră?
- Ce sprijin are ONG-ul dumneavoastră: financiar, personal, altul?
- Ce dorește victima?
- Se potrivește țelurilor ONG-ului dumneavoastră?
- Cât de departe este dispus ONG-ul dumneavoastră să meargă?
- Cine are un rol în rezolvarea acestui caz și la ce nivel?
- Ce ar trebui să facă alții?

Litigiu strategic vs. servicii juridice

Litigiul strategic, denumit uneori și litigiu de impact, implică selectarea și introducerea unui caz în instanță, cu țelul de a crea schimbări mai ample în societate. Persoanele care introduc litigii strategice doresc să folosească legea pentru a lăsa o schimbare de durată dincolo de simpla câștigare a cauzei respective. Aceasta înseamnă că situațiile de litigiu strategic urmăresc cu multă grijă efectele pe care le vor avea asupra populațiilor mai mari și asupra autorităților, precum și rezultatul final al cazurilor în sine.



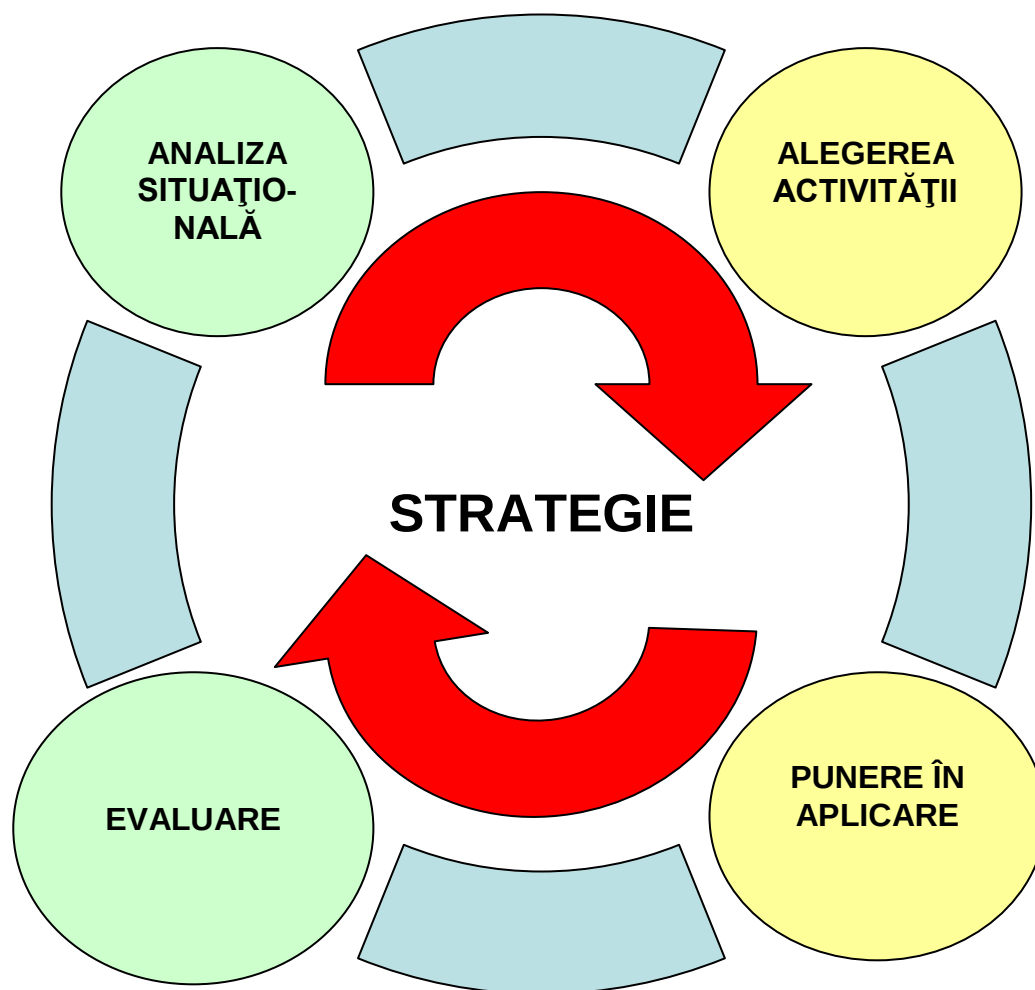
Litigiu strategic vs. servicii juridice. Este totuși important de reținut că litigiul strategic este foarte diferit de mult mai multe idei tradiționale de servicii juridice. Organizațiile tradiționale de servicii juridice oferă adesea servicii valoroase clienților individuali și lucrează în mod diligent în direcția reprezentării și consilierii acelor clienți în orice probleme ar putea avea ei. Dar deoarece serviciile juridice tradiționale sunt centrate pe client și limitate de resursele organizației furnizoare, adesea nu există nicio oportunitate de a privi cazurile în perspectivă. Pe de altă parte, litigiul strategic se concentrează pe schimbarea politicilor și tipare mai ample de comportament. Din acest motiv, litigiul strategic nu este menit să furnizeze cele mai bune servicii celui mai mare număr de oameni cu puțință așa cum este cazul serviciilor juridice tradiționale.

Advocacy. Prin intentarea de procese, cei care activează pentru justiție socială pot folosi instanțele pentru a produce schimbarea juridică și socială. Aceasta face parte adesea dintr-o campanie globală de advocacy menită să crească gradul de conștientizare în legătură cu o anumită problemă sau să promoveze drepturile unui grup defavorizat. Multe grupuri sau indivizi care introduc litigiul strategic caută, de asemenea, să-i convingă și pe alții să se alăture cauzei sau să influențeze autoritățile să-și schimbe legile.

Rezultate. Când este folosit cu succes, litigiul strategic poate aduce rezultate revoluționare. Acesta poate face o autoritate să acționeze în direcția furnizării îngrijirii de bază cetățenilor săi, garantării drepturilor egale ale minorităților sau opririi unei activități dăunătoare pentru mediu. Nu există limite stabilite în ceea ce privește rezultatele care pot fi atinse cu ajutorul litigiului strategic.²¹

În etapa finală de discuții, demonstrați legături între modelul de întrebări, roata strategică, tipurile de acțiuni pe care le pot întreprinde participanții și informațiile de care au ei nevoie.

²¹ Geary P, (2009) *Children's rights: A guide to strategic litigation*, Rețeaua de Informare privind Drepturile Copiilor: Londra.



4.2 Monitorizare

„Mintea științifică pune mai degrabă întrebările potrivite decât oferă răspunsurile potrivite.”

Claude Levi-Strauss

4.2.1 Subiect

Acest modul se concentrează pe **monitorizarea strategică** și pe **evaluarea impactului asupra egalității pe care îl au practicile și politicile** organismelor din sectorul public/privat în legătură cu egalitatea și nediscriminarea.



Acest modul va asigura ONG-urilor o mai bună înțelegere a ceea ce este monitorizarea strategică și evaluarea impactului asupra egalității. În plus, ONG-urile vor fi capabile să conceapă și să planifice un proiect de monitorizare. În cele din urmă, ONG-urile vor înțelege mai bine rolul comunității ONG-istice în monitorizarea și evaluarea realizată de alți actori (organisme publice și private, mediul academic etc.).

4.2.2 Definiții

Monitorizare, evaluare, identificare – acești termeni sunt folosiți adesea de diferite agenții și instituții, lucrări științifice și de către sectorul ONG.

Ele au înțelesuri diferite în contexte diferite. În ciuda existenței unor definiții numeroase, înțelegem acești termeni după cum urmează:

Monitorizarea este definită adesea ca o observare îndeaproape a unei situații sau caz individual asumat pentru a stabili ce acțiuni viitoare trebuie întreprinse.²²

În acest modul vorbim despre **monitorizarea strategică întreprinsă de ONG-uri**, care ar putea fi definită ca **investigarea planificată și sistematică** a unui fragment selectat **de realitate socială** (în cazul nostru concentrată pe drepturile omului și, mai concret, pe probleme de egalitate și nediscriminare), realizate conform unui **cadru adoptat** și în **scopuri de îmbunătățire**.²³

Evaluarea impactului este o evaluare a impactului anumitor politici și proceduri (sau pe care l-ar putea avea anumite politici și proceduri propuse) asupra celor care sunt afectați de ele.

În acest modul ne concentrăm pe **evaluarea impactului asupra egalității** (EIA) care ar putea fi definită ca o analiză temeinică și sistematică a unei politici actuale sau planificate (scrisă sau nescrisă, formală sau informală), procedură, proiect sau serviciu și impactul acestuia asupra diferitelor grupuri din perspectiva egalității caracterizate de criterii precum vârsta, dizabilitatea, genul, rasa și etnia, religia sau credința, orientarea sexuală, precum și alte grupuri dezavantajate din punct de vedere social.

4.2.3 Domeniu de aplicare

Având în vedere limitele modulului, ne concentrăm în special asupra monitorizării drepturilor omului, întreprinsă de către ONG-uri (cu accent pe monitorizarea legată de egalitate și discriminare) și doar parțial pe evaluarea impactului asupra egalității.

²² M. Guzman, B. Verstappen, *What is monitoring*, Seria privind Monitorizarea și Documentarea Drepturilor Omului, Volumul 1, HURIDOCs 2003, p. 5.

²³ Adoptat din M. Nowicki, Z. Fialova, *Human rights monitoring*, Fundația de la Helsinki pentru Drepturile Omului, Varșovia 2004, p. 13.



Nu acoperim problema monitorizării și evaluării ONG-urilor care lucrează pentru combaterea discriminării – strângere sistematică și analiză de informații despre evoluția unui proiect dat sau a unei organizații și compararea rezultatelor, precum și impactul proiectului asupra țărilor și obiectivelor acestuia.

4.2.4 Conținut

A. Monitorizare

De ce să monitorizăm?

Există diferite motive pentru care ONG-urile ar trebui să dorească să se implice în monitorizare. Un răspuns general este: pentru a afla mai multe despre o anumită realitate. Egalitatea și interzicerea discriminării sunt adesea standarde juridice. Totuși, ceea ce contează în viețile oamenilor nu este legea pe hârtie, ci realitatea socială.

ONG-urile ar trebui să utilizeze cunoștințele pe care le strâng despre realitatea socială ca unealtă pentru influențarea schimbării și îmbunătățirea situației. Monitorizarea specifică poate avea funcții diferite.

Funcția cu caracter de investigație – pur și simplu dorim să știm care este situația într-un anumit domeniu deoarece ne lipsește această informație. Un proiect poate fi derulat pentru a obține cunoștințe documentate despre natura și amploarea discriminării.

Exemple: Nu știm multe despre practica în domeniul concedierii angajaților care ajung la vârsta de pensionare și plănuim să o studiem. Am auzit că există cazuri în care persoanele care ajung la vârsta de pensionare sunt obligate să renunțe la locul lor de muncă, dar nu știm dacă aceasta este o problemă reală sau dacă e vorba doar de unul, două cazuri; nu cunoaștem amploarea problemei, etc.

Știm că ocazional există anunțuri de angajare care se referă la vârstă (și gen), indicând intenția angajatorului de a discrimina, dar nu cunoaștem gradul de extindere al acestei practici. Decidem să organizăm un proiect de monitorizare pentru a afla care este situația reală. Este aceasta o problemă gravă? Dacă da, care este natura și nivelul problemei și ce soluții se impun?

Funcție suplimentară – participarea în altă activitate cu scopul de a determina schimbarea: avem deja cunoștințe destul de exacte despre natura și amploarea discriminării, avem informații care provin din diferite surse posibile (de exemplu, rapoarte media, plângeri, conversații etc.), dar dorim să avem date concrete. Trebuie să strângem fapte, să avem probe, să avem argumente solide bazate pe dovezi.



Exemple: Știm din mai multe surse (ca rapoarte media, cazuri individuale, plângeri neoficiale, alte proiecte) că oamenii din comunitatea LGBT sunt adesea hărțuiți la locul de muncă. Știm că aceasta este o problemă reală și serioasă. Am putea pleda pentru soluții, pentru schimbări în politici sau practici pe baza cunoștințelor existente, dar dorim să sprijinim apelul nostru pentru schimbare pe date concrete. Dorim să arătăm amploarea reală a acestei probleme și să le demonstrăm criticilor noștri că știm despre ce vorbim.

Faptul că un anumit grup religios este discriminat în țara noastră este cunoscut de toată lumea. Știm din media și din plângerile acestui grup că are dificultăți în obținerea permisiunii de a construi un centru religios de rugăciune și de închiriere a spațiilor pentru evenimentele religioase etc. Ca să pledăm pentru schimbare, trebuie să efectuăm un studiu de monitorizare care să arate în detaliu cu ce dificultăți se confruntă grupul, inclusiv în comparație cu alte grupuri.

Funcția preventivă – deși în general obiectivul monitorizării este acela de a investiga, de a strânge date și de a documenta, există situații în care ONG-urile doresc, în primul rând, **să influențeze** situația specifică pe care o monitorizează. Știm că însuși faptul că diferitele organisme sunt observate le poate afecta comportamentul. Prin aceasta se diferențiază monitorizarea ONG de cercetarea științifică pură (care ar putea avea de asemenea efecte secundare, dar de altă natură).

Exemple: Diferitele tipuri de observații oferă exemple bune de monitorizare preventivă. Obiectivul observatorului ONG care monitorizează un proces este adesea acela de a asigura un proces corect, de a oferi sprijin moral uneia dintre părți, etc.

Astfel, când urmăresc procesele împotriva reprezentanților unei anumite minorități etnice, pentru a investiga posibilul tratament părtinitor sau discriminare împotriva lor, un observator, prin simpla sa prezență, poate influența procesul și comportamentul actorilor curții. Observarea deschisă sau chiar ostentativă poate împiedica discriminarea sau părtinirea să aibă loc.

Observarea alegerilor (de exemplu, din punct de vedere al accesului persoanelor cu dizabilități la secțiile de votare) ar putea avea un impact similar. De fapt, pe lângă documentarea situației, prezența observatorilor garantează adeseori respectarea standardelor unor alegeri libere și democratice.

În cele din urmă, atunci când monitorizăm adunările publice, cum sunt întâlnirile grupurilor religioase, marșurile, demonstrațiile sau paradele gay (din punct de vedere al dreptului la adunare pașnică și al obligației statului de a asigura măsuri de siguranță și protecție participanților), scopul nostru este de a documenta situația în mod obiectiv, însă, prin simpla prezență a observatorilor (care, de obicei, poartă ecusoane sau alte elemente vizibile de identificare,



uneori invitați de forțele de poliție), dorim să ne asigurăm că autoritățile vor garanta faptul că adunarea publică va fi ținută conform standardelor cerute.

EXERCITIU: Oferiți exemple de diferite proiecte de monitorizare care au, în principal, funcții cu caracter de investigație, suplimentare și/sau preventive (atât proiecte existente de care aveți cunoștință, cât și proiecte inventate).

Ce să monitorizăm?

Practic putem monitoriza tot ce ne interesează – de la proiecte mici de monitorizare la nivel local, concentrate pe o problemă aleasă (cum ar fi monitorizarea segregării unei anumite minorități etnice într-o școală locală) la proiecte de cercetare ample și sofisticate (cum ar fi monitorizarea situației acelei minorități din punct de vedere al discriminării în educație în toată țara sau, nu doar în educație, ci într-o multitudine de domenii).

Totuși, este bine să răspundem la **câteva întrebări de bază** înainte de a lua decizii finale privind efectuarea monitorizării:

- **De ce dorim să monitorizăm?** Cum se potrivește cu misiunea și strategia organizației noastre, scopului și obiectivelor noastre globale? Ce dorim să realizăm prin monitorizare? Este scopul acela de a dobândi cunoștințe (funcție cu caracter de investigație), de a sprijini strategia deja formulată și obiectivele de advocacy cu date concrete (funcție suplimentară) sau de a împiedica discriminarea într-un anumit caz (funcție preventivă)?
- **Este necesară** realizarea unui proiect de monitorizare? Există alte mijloace sau metode mai bune, mai ușoare, mai ieftine de a ne atinge obiectivele? De exemplu, ar trebui să verificăm datele și cunoștințele existente - este posibil ca alții să monitorizeze deja situația (autoritățile publice, organismele în domeniul egalității, mediul academic, organizațiile internaționale, alte ONG-uri). Nu ar exista niciun beneficiu din dublarea acestor eforturi, în schimb ar trebui să folosim orice informații existente.
- **Cum vom folosi rezultatele** monitorizării? Avem o viziune clară asupra modului în care faptele, dovezile și informațiile strânse ar putea fi folosite de către noi sau de către alții?
- În cele din urmă, trebuie să răspundem la întrebări privind **resursele noastre** – suntem suficient de competenți? Suntem pregătiți din punct de vedere organizatoric? Avem suficient personal și resurse materiale pentru a derula un proiect de monitorizare eficient și util? Avem nevoie de asistență externă? Dacă da, de unde? Avem contacte adecvate sau bani, dacă este necesar?

Alegerea unui anumit subiect de monitorizare va depinde în mod evident de misiunea și strategia organizației noastre, contextul local sau național, necesitățile existente, lacunele în informații etc. Mai jos, pe lângă subiectele menționate mai sus, se mai găsesc câteva exemple de probleme pentru care monitorizarea ar putea fi utilă și posibile proiecte concrete de monitorizare.



În general:

- Cum sunt respectate (puse în aplicare) drepturile specifice ale minorităților de către instituțiile publice (autoritățile locale, furnizorii locali de servicii, poliția, administrația închisorii etc.);
- Cum sunt respectate drepturile particulare ale minorităților de către organisme private specifice (angajatori, furnizori de servicii etc.); și
- Cum afectează o anumită lege (sau politică) respectarea drepturilor minorităților (înainte să intre în vigoare sau după o anumită perioadă de timp). Pentru mai multe detalii pe această temă, consultați secțiunea B de mai jos privind evaluarea impactului asupra egalității.

În special:

- Monitorizarea discriminării pe criteriul vârstă de către anumiți angajatori – termeni și condiții (plată, concediu), promovare și acces la formare profesională;
- Monitorizarea hărțuirii persoanelor aparținând comunității LGBT de către poliție;
- Monitorizarea discriminării în educație - accesul la educație al unei anumite minorități etnice;
- Monitorizarea accesibilității anumitor servicii pentru persoanele cu dizabilități; și
- Monitorizarea dreptului de a-și exercita religia în instituții închise sau deschise (închisori, spitale, unități militare și alte locuri în care își au reședința diferite persoane).

EXERCITIU: Identificați un subiect (sau subiecte) care după părerea dumneavoastră sunt importante și ar trebui investigate în forma monitorizării. Răspundeți la „întrebările de bază” privind legătura cu misiunea organizației și strategia, necesitatea, posibila utilizare a rezultatelor și resurselor.

Cine ar trebui să efectueze monitorizarea politicilor și practicilor privind egalitatea și discriminarea?

ONG-urile care lucrează în domeniul egalității și al combaterii discriminării sunt obligate să realizeze proiecte de monitorizare? Putem susține cu ușurință că răspunsul la această întrebare este „Nu”.

Există un **număr de instituții** care **ar trebui să strângă date, să investigheze și să realizeze studii**. În anumite cazuri, instituțiile sunt obligate să monitorizeze, iar în alte cazuri, acțiunea în acest sens depinde de voința și decizia lor de a proceda astfel. Cine sunt ei? Lista de organisme posibile poate include:

- Birourile naționale de statistică și planurile lor anuale de anchete sociale;
- Organismele de promovare a egalității care, conform directivelor UE, ar trebui să efectueze studii independente privind discriminarea, să publice rapoarte independente și să facă recomandări privind orice aspect care ține de discriminare (consultați, de exemplu, Articolul 13 din Directiva 2000/43/CE);



- Alte organisme publice naționale sau locale (în funcție de contextul local), care ar trebui să strângă date statistice și alte informații și să evalueze politicile și rezultatul politicilor și practicilor acestora;
- Instituțiile și organizațiile internaționale care trebuie să aibă date comparative pentru diferite țări, inclusiv:
 - o Comisia Europeană (proiecte pe termen lung, precum și studii unice care investighează mai multe probleme, rețele speciale de experți care raportează cu privire la evoluția lucrurilor în țara lor);²⁴ și
 - o Consiliul Europei, OSCE, ONU (strângerea de date, comandarea de diverse studii);
- Oameni de știință și cercetători în general, universități și alte instituții de cercetare, think tank-uri care desfășoară multe cercetări sociale;
- Organisme private, cum sunt societățile, care strâng date și fac cercetări privind clienții lor și clienții potențiali și angajații acestora; și
- Media – într-o anumită măsură, deși, ocazional, media efectuează activități destul de impresionante de investigație și monitorizare.

Așadar, care este rolul ONG-urilor? ONG-urile au un rol pe cel puțin patru niveluri diferite:

- **Inspirație.** ONG-urile nu ar trebui să înlocuiască alte organisme în obligațiile de monitorizare ale acestora. În schimb, ONG-urile ar trebui să inspire, să servească drept declanșator, să pună întrebări probatoare și să încurajeze alte instituții (publice, private, academice) să colecteze date, să efectueze studii și să monitorizeze politici. ONG-urile pot să furnizeze exemple și să împărtășească bune practici din alte țări;
- **Colaborare.** ONG-urile pot lua parte la proiecte de monitorizare organizate de alte părți. Ele pot furniza informații și dovezi de la locul lor de muncă, pot acționa ca parteneri sau servi ca puncte focale naționale în cercetare comparativă internațională. De pildă, Statele Membre UE trebuie să încurajeze dialogul cu ONG-urile care lucrează în domeniul combaterii discriminării în vederea promovării principiului egalității de tratament (Articolul 12 din Directiva 2000/43/CE și Articolul 14 din Directiva 2000/78/CE). Prin urmare, ONG-urile ar trebui consultate oricând cunoștințele și experiența lor sunt relevante.
- **Muncă de câine de pază (control).** Uneori, strângerea de informații și efectuarea de monitorizări este o obligație a instituțiilor relevante (cum sunt organismele de promovare a egalității), însă, în practică, instituțiile publice par să nu-și îndeplinească în mod corespunzător rolul în anumite cazuri. ONG-urile pot și trebuie să-și asume munca de „câine de pază” pentru a evalua dacă (și cum) anumite instituții își îndeplinesc aceste obligații. De fapt, un ONG poate desfășura un proiect de monitorizare pentru a investiga dacă alte instituții își îndeplinesc obligațiile de monitorizare; și

²⁴ Consultați informațiile privind diferitele rețele de experți și studii comandate de Comisia Europeană la: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/experts/index_en.htm.



- **Realizarea** monitorizării independente de către ONG-uri. Dacă există o lipsă de date, o lacună în informațiile disponibile sau dacă credibilitatea unei alte cercetări este subminată, ONG-urile se pot angaja în monitorizare independentă. Uneori, ONG-urile sunt pur și simplu mai bune pentru această muncă deoarece sunt mai aproape de victimele discriminării, încrederea în acestea este mai mare decât în alte instituții și au acces mai bun la date sensibile. Prin urmare, efectuarea de monitorizări include strângerea de date dar și oferirea de feedback / recomandări instituțiilor publice/organismelor monitorizate, în cadrul strategiei de advocacy, precum și comunicarea concluziilor publicului (raportare).

EXERCİȚIU

1. Listați toate instituțiile (sau tipurile acestora), care, în contextul țării dumneavoastră, ar trebui să monitorizeze, să strângă date, să investigheze și să efectueze studii.
2. După părerea dumneavoastră, cine ar trebui sau ar putea monitoriza, strânge date și efectua studii în domeniul de interes al organizației dumneavoastră (de exemplu, discriminarea pe criterii de vârstă într-un loc de muncă sau hărțuirea persoanelor din comunitatea LGBT)? Identificați și listați instituțiile relevante. Își îndeplinesc acestea obligațiile?

EXERCİȚIU: Discutați modul în care ONG-urile i-ar putea influența pe alții (instituțiile relevante listate) în îndeplinirea rolului lor de monitorizare?

Cum se realizează monitorizarea - monitorizarea pas cu pas

Diagrama din Anexa 1 (Diagrama – etapele monitorizării) arată etapele specifice ale unui proiect de monitorizare strategică, care trebuie să fie planificat atent. Desigur, monitorizarea este o abordare care ar putea fi folosită de către ONG-uri în diferite moduri; vor exista proiecte relativ simple, mici, pe termen scurt (cum ar fi observarea unei singure manifestații sau monitorizarea conținutului ziarelor locale timp de o lună) și altele mai complexe, mai sofisticate (cum ar fi monitorizarea accesului la educație pentru una dintre minoritățile etnice din întreaga țară).

Care sunt principalii pași în pregătirea și punerea în aplicare a monitorizării?

1. Formularea subiectului monitorizării
2. Definirea a ceea ce vrem să aflăm (probleme și întrebări în domeniul monitorizării)
3. Efectuarea analizei juridice și a cercetării de birou
4. Alegerea metodelor și dezvoltarea uneltelor pentru monitorizare
5. Planificare (logistică)
6. Testare pe scară restrânsă și îmbunătățirea uneltelor
7. Strângerea / procesarea / analizarea datelor strânse
8. Raportare / oferirea de feedback / comunicare



9. Utilizarea rezultatelor monitorizării

Exemplu: când vom defini pe scurt pașii monitorizării de mai sus, vom folosi, de asemenea, ca exemplu, o idee posibilă de proiect de monitorizare. Sigur că, în funcție de domeniul de interes al ONG-ului, elementele specifice ale monitorizării vor diferi. În exemplul nostru reprezentăm un mic ONG local, care sprijină, între altele, persoanele cu dizabilități și care operează, în general, la nivel de municipalitate, dar cooperează și cu alte organizații în cadrul rețelelor la nivel național. Organizația noastră are câțiva angajați cu jumătate de normă și mai mulți voluntari, precum și suporteri.

Formularea subiectului monitorizării

Aceasta implică specificarea nevoilor care trebuie monitorizate și a informațiilor căutate, pe baza experienței din munca noastră și privind investigația preliminară și cercetare de birou.

Organizației noastre i se solicită adesea să sprijine oamenii cu dizabilități în eforturile lor de a elimina barierele care limitează accesul la servicii în municipalitatea noastră. Plângerile individuale și apelurile în cadrul municipalității au ca rezultat doar schimbări mici, nu sunt investiți bani suficienți și încă există mult obstacole. Guvernul local pretinde că se străduiește și face tot ce este posibil în aceste împrejurări. Pentru a planifica o strategie de advocacy în cadrul municipalității, decidem să efectuăm monitorizarea. Dorim să monitorizăm accesul pentru persoanele cu dizabilități la clădirile publice deținute de municipalitate, precum și serviciile oferite în clădiri. Plănuim să ne concentrăm pe două elemente: barierele care există încă și trebuie eliminate și evoluțiile recente, dacă există (pentru a verifica ce s-a făcut în ultimii ani).

Definirea a ceea ce vrem să aflăm (probleme și întrebări în domeniul monitorizării)

De obicei, identificarea subiectului monitorizării noastre este doar un pas inițial. Apoi, acesta trebuie împărțit în elemente/aspecte/probleme specifice și trebuie formulate întrebările concrete la care vor fi căutate răspunsuri. În acest punct se iau, de fapt, deciziile privind domeniul de aplicare al monitorizării.

Noi decidem să monitorizăm clădirile publice și clădirile deținute de către municipalitate, de exemplu: clădiri ale administrației locale, secții de poliție, tribunale, poște, piscine, școli, centre de sănătate și spitale. Dorim să știm dacă acestea – clădirile și serviciile – sunt accesibile persoanelor cu diferite dizabilități, dizabilități locomotorii (de exemplu, persoane în scaune cu rotile sau cu cârje, etc...), deficite de vedere sau alte probleme.

Există mai multe clădiri și un număr de servicii. Pentru fiecare dintre ele, trebuie să formulăm întrebări specifice, de exemplu, din punct de vedere al barierelor



arhitecturale, putem întreba dacă oficiul poștal are punct de acces pentru scaun cu roțile și, dacă da, dacă este bun și dacă este folosit de către utilizatorii de scaune cu roțile. Dacă nu, există alte soluții pentru utilizatorii de scaune cu roțile, care doresc să folosească serviciile oficiului poștal? Este ghișeul oficiului poștal suficient de jos pentru utilizatorii de scaune cu roțile? Dacă nu, cum sunt aceștia deserviți?

Al doilea set de întrebări se referă la evoluțiile recente. Se poate decide, de exemplu, verificarea realizărilor din ultimii trei ani (când administrația locală actuală a venit la putere). Astfel, în relația cu fiecare instituție monitorizată, trebuie să știm ce s-a schimbat din punct de vedere al accesibilității în ultimii trei ani, cine a făcut asta, cine a plătit pentru asta etc.

Deoarece s-a decis monitorizarea unui număr de clădiri diferite care furnizează diferite servicii, lista de întrebări ar fi una lungă.

Efectuarea analizei juridice și a cercetării de birou

Pentru a monitoriza practicile și politicile împotriva standardelor juridice, trebuie să știm și să înțelegem situația juridică actuală. Acest lucru este realizat de obicei cu ajutorul avocaților ONG-urilor. **Analiza juridică** acoperă diferite surse juridice relevante pentru aspectele și întrebările monitorizării noastre (și profunzimea analizei va depinde de aceste aspecte), de la legea internațională și constituțională, prin acte ale parlamentului și regulamente guvernamentale (atât naționale, cât și locale), la diferite tipuri de regulamente interne în diferite instituții. Aceasta poate include și hotărâri judecătorești.

Sigur că analiza juridică detaliată nu va fi necesară în toate proiectele: în multe proiecte de monitorizare, conștientizarea drepturilor de bază relevante pentru aspectele monitorizării ar fi suficientă. În general, evoluțiile legislative importante ar trebui monitorizate pe toată durata proiectului, astfel încât să nu fie ratate schimbările semnificative în legislație sau în hotărârile judecătorești care ar putea fi folosite în eforturile noastre de cercetare și advocacy.

Cercetare de birou (strângerea și analizarea datelor existente) - cuprinzând toate tipurile relevante de informații, materiale, dovezi, publicații, rapoarte, acoperire media etc. - este o activitate desfășurată, de obicei, în mod regulat de către organizațiile interesate de o anumită problemă. Aceasta ar trebui să fie întreprinsă de manieră mai detaliată și concentrată la începutul unui proiect de monitorizare.

Adesea există documente cu care este posibil să nu fim familiarizați sau de care s-ar putea să fi uitat (dacă sunt istorice). Este întotdeauna bine să identificăm toate materialele legate de subiectul monitorizării, pentru a asigura competență, câștiga inspirație și pentru a face comparații. În plus, cercetarea de birou ar trebui continuată cel puțin pe durata proiectului, deoarece dacă apare material nou (sau tocmai a fost descoperit) ar trebui să știm de existența lui și să îl folosim dacă este cazul.



În cazul nostru, analizele juridice se pot concentra pe două elemente – standarde generale anti-discriminare, care impun acțiuni din partea autorităților pentru a elimina barierele (așa cum sunt convențiile ONU) și legile locale. Există obligații în această privință, care provin din acte și reglementări naționale la care ne putem raporta?

Cercetarea de birou ar trebui să includă un număr de obiecte. A mai efectuat cineva o monitorizare similară în trecut? În alte municipii? La nivel național? În alte țări? Există vreo metodologie pe care o putem folosi? Există rapoarte prezentate de administrația locală, documente, planuri, bugete, gajuri, procese verbale de la ședințe ale consiliilor în cadrul cărora s-a discutat tema? Există date comparate, strânse la nivel național, care ne-ar permite să prezentăm cazul municipiului nostru în comparație cu altele?

Alegerea metodelor și dezvoltarea uneltelor pentru monitorizare

Monitorizarea ONG-urilor nu este cercetare științifică. Totuși, de obicei, aceasta folosește unelte de cercetare științifică și poate uneori implica asistență din partea unui sociolog sau statistician.

Monitorizarea ONG se bazează deseori pe **date calitative** bazate pe studii de caz, interviuri sau mărturii de la victime. În special în zona egalității și nediscriminării nu este întotdeauna posibilă găsirea de **date cantitative** de încredere (cifre și statistici). În funcție de problemă, este probabil ca, în anumite cazuri, datele calitative să fie cele mai bune informații disponibile. De exemplu, în domeniul ocupării forței de muncă va fi relativ ușor să strângem date cantitative privind sexul și vârsta angajaților, dar este foarte puțin probabil să existe date comparabile privind orientarea sexuală. Prin urmare, ar trebui să planificăm cu atenție și în mod sensibil pentru a obține date de calitate.

Desigur, există informații (din plângeri, media, rapoarte create de alții etc.), pe care organizațiile le strâng și le analizează în mod regulat. Totuși, în planificarea monitorizării strategice, este important să încercăm să dezvoltăm un mod mai sistematic de a strânge, selecta, analiza și procesa informațiile necesare.

Care sunt metodele de obținere a informațiilor de către ONG-uri? În continuare sunt prezentate câteva metode posibile:

- Continuarea cercetării de birou
- Analiza plângerilor (din partea persoanelor care au fost discriminate)
- Analiza media (presă, internet, media audio-vizuală)
- Analiza datelor statistice existente
- Analiza înregistrărilor publice (dosarele din instanță, documentația de la instituții publice, arhive)
- Audierea și înregistrarea experiențelor personale:
 - o Interviuri nestructurate/ discuții informale
 - o Interviuri cu grupuri tematice (cu un număr de persoane împreună)



- o Interviuri direcționate (parțial structurate)
- o Interviuri bazate pe chestionar (cu întrebări deschise sau închise /opțiuni multiple)
- Studii bazate pe chestionar: internet, poștale etc. (respondenții răspund personal la întrebări, în scris)
- Documentarea cazurilor (studii de caz)
- Observarea (persoanelor, locurilor, evenimentelor) externe sau participatorii
- Măsurători fizice (ale clădirilor, utilajelor, echipamentelor)
- Experiment (de exemplu, testare situațională)

Dacă, în urma cercetării de birou, încă mai suntem convinși că nu avem răspunsurile la toate întrebările formulate în prealabil și că încă mai lipsesc informații importante, trebuie adoptată o decizie privind modul de obținere a acestora. Există multe modalități posibile și complementare: interviuri nestructurate și bazate pe chestionar cu persoane cu dizabilități privind experiența lor personală, managerii și angajații anumitor clădiri și servicii, reprezentanți ai administrației locale; grupuri tematice cu persoane cu dizabilități; observarea clădirilor pe baza unui model cu indicatori ficși; și analize ale evidențelor publice privind evoluția, planificarea bugetului etc. Pot fi strânse date comparative (dacă sunt accesibile) privind situația din alte municipii.

Pot fi efectuate experimente: persoanele cu o anumită dizabilitate pot fi rugate să încerce să obțină acces la clădiri și servicii și să-și documenteze încercările. Măsurătorile fizice și documentarea fotografică a barierelor arhitecturale pot fi folosite.

Planificare (logistică)

Monitorizarea strategică necesită planificare adecvată, atentă. Există mai multe aspecte cu privire la care trebuie adoptate decizii referitoare la **cine ce, cum și când** va face, **cât timp** va dura și **de câți** bani este nevoie. Este întotdeauna recomandabil să se creeze un plan de acțiune detaliat (chiar dacă acest lucru nu este solicitat de donator). Punerea în aplicare a planului ar trebui monitorizată.

În funcție de alegerile precedente, ar trebui să se decidă cine trebuie să dezvolte unelte de cercetare empirică, cine urmează să le testeze și să le îmbunătățească, cine trebuie să realizeze interviuri sau vizite la clădire, cine trebuie să analizeze date și să scrie rapoarte, cine trebuie să întocmească acte privind politica, buletine informative cu rezultate etc. și când ar trebui să aibă loc fiecare dintre aceste acțiuni. De asemenea, trebuie adoptate decizii cu privire la următoarele. Cum ar trebui să fie publicate și distribuite rapoartele? Când ar trebui prezentate rezultatele? Există vreo perioadă/dată potrivită (sincronizarea în timp este uneori crucială)? Există suficient personal și/sau voluntari? Au aceștia nevoie de formare? Ce echipament este necesar - cameră, reportofon? De câți bani este nevoie și pentru ce? Punerea în aplicare a planului proiectului ar trebui monitorizată. Este util să se întocmească un tabel simplu cu doar patru coloane, în care să se prezinte persoana responsabilă termenul limită și stadiul sarcinii.



Testare pe scară restrânsă și îmbunătățirea uneltelor

Este foarte important ca toate uneltele dezvoltate sau adoptate pentru strângerea de informații, indiferent de natura lor, (chestionare, instrucțiuni, modele etc.) să fie testate. Trebuie să știm următoarele.

Oamenii (atât cei care strâng date, cât și cei intervievați) înțeleg uneltele? Sunt instrucțiunile și întrebările suficient de clare? Utilizarea unei anumite unelte asigură tipul de informație căutat? Este selecția de răspunsuri posibile (set de răspunsuri oferite la întrebări închise) adecvată? Completă? Prea lungă, prea scurtă?

Testarea uneltelor este denumită adesea „proiect pilot”. După testare, rezultatele trebuie analizate, iar uneltele trebuie adaptate în consecință, astfel încât să fie modificate, actualizate sau uneori întrerupte sau se adoptă o decizie de elaborare a unora noi.

Prin realizarea unui studiu pilot și testarea uneltelor, greșelile care ar putea fi făcute în altă situație pot fi eliminate, iar munca inutilă poate fi evitată.

Dacă se ia decizia de a folosi interviuri bazate pe un chestionar sau de a construi grafice de vizită, atunci acestea trebuie testate pentru a vedea dacă au fost formulate întrebările potrivite, ce lipsește și ce întrebări trebuie șterse sau adăugate.

Strângerea / procesarea / analizarea datelor strânse

Totul depinde de tipul de proiect de monitorizare în care suntem implicați. Situația va fi diferită într-un singur proiect de studiu (când ceva este făcut o singură dată), un proiect care este repetat periodic (iar rezultatele sunt comparate) și monitorizarea permanentă (care durează câțiva ani, cu rapoarte periodice).

Există câteva aspecte importante, care ar trebui luate în calcul de către ONG-uri în procesul de strângere a datelor.

- Documentarea surselor de informație, din motive de credibilitate, dar fără la le divulga întotdeauna;
- Protejarea identității persoanelor care ar putea fi expuse (din punct de vedere profesional sau al reputației) datorită monitorizării, fără a le expune la niciun risc prin identificare directă sau indirectă fără consimțământul lor scris complet;
- Verificarea datelor și a diferitelor metode de strângere a informațiilor - diferitele metode se completează una pe alta;
- Când se strâng date care nu se concentrează doar asupra informațiilor privind starea de fapt, dar încearcă să meargă mai în profunzime - la motivele stării de fapt, la explicațiile sau recomandările bazate pe starea de fapt;
- Căutarea și notarea cazurilor care ilustrează în mod clar aspectele monitorizării sau citatele importante care ar putea servi drept exemple bune; și



- Obiectivitatea, monitorizarea situației așa cum este, notând nu doar încălcările (cum tind să facă anumite ONG-uri, în special câini de pază), dar și bune practici, îmbunătățiri, încercări de a studia problema din perspectiva diferiților actori/părți.

Procesarea datelor cantitative depinde de metodele folosite și de dimensiunea eșantionului. Uneori o foaie de hârtie și un stilou sunt de ajuns, alteori este nevoie de un calculator și, în anumite situații, se cere un software statistic profesional și asistența experților care știu cum să îl folosească. Totuși, există o regulă generală: este esențial să se cunoască modul în care vor fi procesate datele înainte ca uneltele de procesare să fie folosite.

Este periculos să se conceapă un chestionar atrăgător și lung, să se strângă date cu ajutorul acestuia și apoi să se reflecteze asupra modului de procesare a acestuia. Uneltele de procesare a datelor și uneltele de monitorizare din cadrul cercetării cantitative ar trebui să meargă mână în mână și să fie concepute împreună.

În proiectul nostru, ar exista probabil multe informații de calitate – privind experiența unor oameni cu dizabilități, povești reale. Totuși, întrucât am decis să monitorizăm un număr de clădiri, am putea, de asemenea, să decidem să efectuăm câteva analize cantitative pentru a arăta amploarea problemei (de exemplu, în 70% din clădirile municipale nu există punct de acces pentru scaunele cu rotile) La acest nivel, un stilou și o foaie de hârtie ar fi probabil suficiente pentru calcule și nu ar fi nevoie de software special.

Raportare / oferirea de feedback / comunicare

Monitorizarea rapoartelor poate arăta diferit în funcție de proiect, abordarea organizației, tradițiile locale, metodele folosite și grupul/grupurile țintă. Un raport umbră pentru un mecanism de tratat ar necesita o structură diferită de un raport care vizează politicienii sau factorii de decizie. Un raport din partea publicului general și a presei ar arăta diferit față de un raport mai specializat, menit să sprijine activitățile strategice de litigiu în fața unei instanțe naționale sau internaționale.

Totuși, există câteva elemente comune:

- cuprins;
- o scurtă introducere în care se explică de ce a fost necesară monitorizarea, enunțând obiectivele monitorizării și oferind câteva informații de bază privind autorii monitorizării, acoperirea, cadrul temporal etc;
- recunoașteri și mulțumiri persoanelor care au făcut monitorizarea posibilă, au colaborat în timpul monitorizării, au fost de acord să vorbească sau să fie intervievate și care au furnizat dovezile etc;
- principalele concluzii și recomandări (sau rezumat), la începutul sau la sfârșitul raportului;
- analiza legii - care sunt standardele (constituțional, internațional, local);



- corpul principal al raportului - date, dovezi, studii de caz, concluzii prezentate într-un mod interesant;
- concluzii;
- recomandări mai detaliate;
- informații privind metodologia folosită în timpul monitorizării (uneori foarte detaliată, incluzând exemplele de unelte de monitorizare atașate); și
- bibliografie.

Ar trebui acordată atenție raportului în faza de planificare pentru monitorizare și în timpul punerii în aplicare a acesteia. Pentru raport ne trebuie, de exemplu, citate bune, fotografii, studii tematice etc. De asemenea, trebuie decis dacă doar raportul este de ajuns sau dacă un rezumat separat (care trebuie întocmit) ar putea fi util sau dacă are rost să se întocmească documente suplimentare, cum ar fi un document de strategie, o moțiune adresată consiliului local, un buletin informativ cu concluziile sau o prezentare PowerPoint.

Utilizarea rezultatelor monitorizării

Distribuirea raportului de monitorizare nu ar trebui să fie sfârșitul acestui proiect (din păcate, acest lucru se întâmplă uneori în realitate: rapoartele scrise aterizează pe rafturi, nu reușesc să ajungă la internet, conturile de proiect sunt finalizate și organizația se îndreaptă spre noi provocări).

Rezultatele monitorizării pot fi declanșatoare pentru advocacy. Rezultatele ar trebui folosite în toate eforturile de advocacy și ar trebui reiterate după cum este necesar. Cum pot fi folosite rezultatele monitorizării? Există multe modalități posibile, inclusiv:

- în advocacy, lobby (ședințe, seminarii, mese rotunde, lucrul cu presa, documente de strategie, buletine informative, proiecte de lege etc.);
- în raportare, incluzând rapoarte independente paralele către organismele internaționale;
- în litigii (dovezi, argumente, cazuri particulare constatate în timpul monitorizării); și
- în creșterea gradului de conștientizare, educație.

Ar trebui concepută o strategie media proactivă, identificând momentul și entitățile cărora dorim să le prezentăm mai întâi rezultatele monitorizării noastre - presa locală, consiliul local, masă rotundă etc.

EXERCİȚIU: Planificarea unui proiect de monitorizare

Alegeți-vă tema în funcție de domeniul de specializare sau interes al organizației dumneavoastră.

Care este obiectivul dumneavoastră strategic? Țelul activității?

Care este sarcina cercetării (subiectul monitorizării) dumneavoastră? Care sunt problemele și întrebările cercetării (ce informații vă trebuie și de ce)?



Ce metode de obținere a acestor informații sunt adecvate/cele mai bune (cum veți obține informațiile)?

Care este domeniul de aplicare al monitorizării planificate (geografic, eșantion, calendar, etc.)?

Ce resurse sunt necesare (finanțare, oameni, altele)?

EXERCITIU: Concepeți o unealtă de monitorizare la alegerea dumneavoastră (instrucțiuni sau chestionar de interviu, listă de verificare etc.)

EXERCITIU: Care sunt asemănările și diferențele dintre monitorizarea ONG și cercetarea sociologică, în ceea ce privește: obiectivele, metodele, eșantioanele, rezultatele, recomandările, advocacy-ul etc.?

B. Evaluarea impactului asupra egalității

Ce este evaluarea impactului asupra egalității?

Evaluarea impactului asupra egalității (EIA) este o modalitate eficientă de a examina politicile actuale și noi, proiectele și serviciile în profunzime pentru a vedea ce impact au acestea asupra diferitelor grupuri de promovare a egalității. Scopul său este de a informa instituțiile relevante:

- dacă este posibil ca un grup (sau mai multe grupuri) de promovare a egalității să fie dezavantajate de politica propusă sau existentă sau de practica unei instituții; și
- cum ar putea politicile sau practicile unei instituții să fie îmbunătățite sau să promoveze mai eficient egalitatea de șanse.

O EIA nu ar trebui privită niciodată ca un scop în sine; cu informațiile dintr-o EIA, o instituție ar trebui să facă orice demers necesar pentru a se asigura că politicile sau practicile acesteia nu discriminează și contribuie la promovarea egalității.

EIA este bine dezvoltată doar în unele țări UE; în multe alte țări acesta este un concept nou sau chiar necunoscut. EIA a fost introdusă pentru prima dată – cu o cerință formală de a întreprinde EIA – în Irlanda de Nord, în 1998 și în Anglia, Țara Galilor și Scoția, în 2001.

EIA este realizată în principal de către autoritățile publice și de către instituțiile publice de servicii. Dacă este posibil, o EIA ar trebui efectuată **înainte** ca o autoritate publică să decidă cu privire la acțiunea viitoare (adoptând o nouă politică, modificând o politică existentă) și ar trebui încorporată în procesul de dezvoltare a politicii.

Cinci etape ale EIA în cursul procesului de dezvoltare a politicii

(sursă: Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului, Regatul Unit)



- Etapa 1: Evoluția anterioară politicii sau planificarea analizei politicii
 - o (i) Decizie privind necesitatea unei EIA pentru o politică sau un serviciu
 - o (ii) Stabilirea domeniului de aplicare al EIA
- Etapa 2: Redactarea politicii și evaluarea impactului
- Etapa 3: Punerea în aplicare a monitorizării, evaluării și a abordărilor de revizuire
- Etapa 4: Aprobarea și publicarea politicii
- Etapa 5: Monitorizarea și revizuirea planului de acțiune

Dacă politica sau practica era deja în vigoare, o EIA oferă informații similare și indică organizației dacă este necesară o schimbare pentru a fi legală.

Cum funcționează procedura EIA?

Nu există o modalitate singulară de evaluare a impactului asupra egalității, care ar putea fi folosit de toate instituțiile în toate cazurile. Depinde de politica sau practica în cauză și de funcțiile autorității sau instituției, de dimensiunea și resursele acesteia. Instituțiile relevante ar trebui să-și dezvolte propria metodologie EIA pentru a reflecta pe deplin caracterul și țelurile activității lor și pentru a asigura coerență. Instituții diferite folosesc abordări diferite. Există, totuși, câteva întrebări și probleme de bază, care ar trebui abordate de EIA și sunt mai mult sau mai puțin universale:

- Ar putea decizia, politica sau practica să aibă un impact negativ:
 - o asupra egalității de șanse a oricărui grup (în funcție de vârstă, sex, orientare sexuală, dizabilitate, etnie etc.)?
 - o asupra relațiilor dintre membrii diferitelor grupuri de promovare a egalității sau între membrii unui grup de promovare a egalității și alți oameni?
- Ar putea impactul negativ să ia forma discriminării directe sau indirecte sau să încalce în alt mod prevederile legislației antidiscriminare?
- Ar putea decizia, politica sau practica să fie mai eficientă în promovarea egalității de șanse pentru toate sau pentru anumite grupuri?
- Ar putea decizia, politica sau practica să fie mai eficientă în promovarea bunelor relații între membrii diferitelor grupuri de promovare a egalității sau între membrii unui grup de promovare a egalității și alte persoane?
- Este nevoie de cercetare, implicare sau consultare suplimentară?
Întreprinderea de cercetare, implicare sau consultare ar fi proporțională cu importanța politicii sau practicii? Ar putea aceasta conduce la un rezultat diferit?

Diverse exemple de unelte practice dezvoltate pentru desfășurarea EIA pot fi găsite în materialele listate la sfârșitul modului. Unele exemple arată că anumite organizații folosesc EIA ca bază pentru acțiune, aceasta fiind chiar ideea care stă la baza EIA.

Întrebările EIA, care vor fi adresate, vor depinde de aspectul unui serviciu sau al unei funcții publice care trebuie evaluat. Evaluarea impactului asupra egalității ar putea fi realizată în legătură cu orice politică a unei autorități naționale sau locale sau orice



politică privind prestarea de servicii sau funcții publice cum este crearea politicilor. Politicile și practicile instituțiilor educaționale sau instituțiilor de servicii medicale pot fi, de asemenea, evaluate.

Pentru a răspunde la întrebările EIA, se pot folosi câteva din metodele menționate mai sus, în secțiunea privind monitorizarea.

Rolul ONG-urilor în evaluarea impactului asupra egalității

Până în prezent, majoritatea literaturii privind EIA se concentrează asupra obligației instituțiilor publice de a cunoaște impactul acțiunilor pe care le întreprind sau își propun să le întreprindă asupra egalității. Deși ONG-urile sunt menționate rareori, există un rol pentru ONG-uri a căror experiență proprie, adeseori specializată, ar trebui introdusă în procesul EIA al unui organism public.

După cum s-a conchis de către Comisia din Regatul Unit pentru Egalitate și Drepturile Omului: „Informațiile și cunoștințele care pot fi dobândite din implicare și consultare sunt cruciale pentru EIA, permițându-le celor afectați de modul în care o autoritate publică își îndeplinește funcțiile să aibă o reală contribuție, îmbunătățind rezultatele și capacitând atât utilizatorii serviciilor, cât și angajații. [...] Această implicare mai amplă și abordările consultative ar trebui să includă comunitățile și grupurile acoperite de îndatoririle sectorului public și grupuri mai mari de promovare a egalității. Multe dintre aceste grupuri se confruntă cu anumite bariere pentru implicare, ceea ce înseamnă că ar putea fi nevoie de activități proactive specifice, orientate spre un anumit scop și de sprijin.”²⁵

Situația descrisă se referă la contextul specific al țării în care EIA a devenit o obligație formală. Rolul posibil al ONG-urilor în legătură cu EIA ar trebui discutat, în special în țările în care nu există nicio tradiție a EIA. Nu există niciun motiv pentru care acest tip de investigație să nu poată fi realizat de către ONG-uri, în special dacă instituțiile din sectorul public sau privat nu efectuează EIA. În practică, aceasta este o formă de monitorizare structurată a egalității, ce conduce la acțiune pentru schimbare care, la fel ca diferitele forme de monitorizare discutate mai sus, poate fi folosită pentru a sprijini munca lor de advocacy.

EXERCİȚIU

1. Care este rolul posibil al ONG-urilor în legătură cu EIA (de exemplu, ONG-ul ca actor care îi inspiră pe alții să desfășoare EIA și să răspândească ideea de EIA; ONG-ul ca actor care ia parte la EIA realizată de alții, de exemplu, participând în grupuri tematice, oferind autorităților informații și feedback, propunând schimbări în politici și practici; un ONG care efectuează EIA în calitate de evaluator extern)?

²⁵ Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului, *Equality impact assessment guidance. A step-by-step guide to integrating equality impact assessment into policymaking and review*, Noiembrie 2009, p.15.



2. Care este rolul posibil al unui anumit ONG în contextul țării respective? Decideți cu privire la activitățile posibile în legătură cu EIA și concepeți un plan de acțiune.

4.3 Advocacy

„Nu vă îndoiiți niciodată că un grup mic de cetățeni atenți, dedicați, poate schimba lumea. Acesta este, într-adevăr, singurul care a reușit.”

Margaret Mead

Obiectivul acestui modul este ca ONG-urile să obțină cunoștințele și aptitudinile pentru a-și asuma advocacy strategic, pentru a asigura o punere în aplicare sigură și mai eficientă a legilor și politicilor pentru combaterea discriminării.

4.3.1 Definiție

În acest manual, „advocacy” înseamnă o încercare organizată de a asigura schimbarea prin prezentarea de dovezi și argumente pentru cum și de ce ar trebui să se producă schimbarea. Schimbarea ar putea surveni în politici și legi, în punerea în aplicare a acestor politici sau legi sau în conștientizarea de către oameni a politicilor și a propriilor drepturi. „Advocay strategic” înseamnă o serie de acțiuni care sunt dezvoltate, planificate și realizate de către actori care caută să atingă un anumit obiectiv. Lobby-ul este o formă de advocacy.

4.3.2 Domeniu de aplicare

Acest modul discută despre modul în care ONG-urile pot întreprinde o acțiune eficientă de advocacy strategic. Acesta studiază ce este necesar în conceperea, planificarea și realizarea diferitelor acțiuni, monitorizarea și evaluarea rezultatului și impactului.

Advocacy implică strângerea de informații, monitorizarea, construirea de parteneriate, lucrul în rețea și folosirea media, toate acestea fiind subiecte acoperite în alte module din acest manual. Acest modul prezintă contextul în care aceste procese sau activități sunt necesare pentru advocacy eficient.

Acest modul vizează advocacy făcut de către ONG-uri și nu discută despre lobby-ul realizat sub formă de activitate comercială sau orice formă de advocacy de către organizațiile din sectorul privat. De asemenea, acesta nu discută despre construirea capacității bazată pe comunitate, care poate fi parte a pledării strategice a ONG-urilor.

4.3.3 Conținut

Advocacy este un proces sistematic de realizare a schimbării cu pași și activități distincte.



a) **Analiză inițială pentru a identifica o problemă de advocacy**

Ce merge prost? Sau ce nu merge bine? Există dovezi de discriminare, dezavantaj sau inegalitate într-o zonă în care organizația dumneavoastră are un interes? Există dovezi de nepunere în aplicare deplină a legislației naționale sau UE împotriva discriminării? Există politici sau practici care împiedică sau nu permit tuturor grupurilor să se bucure de drepturi depline la egalitate? De exemplu:

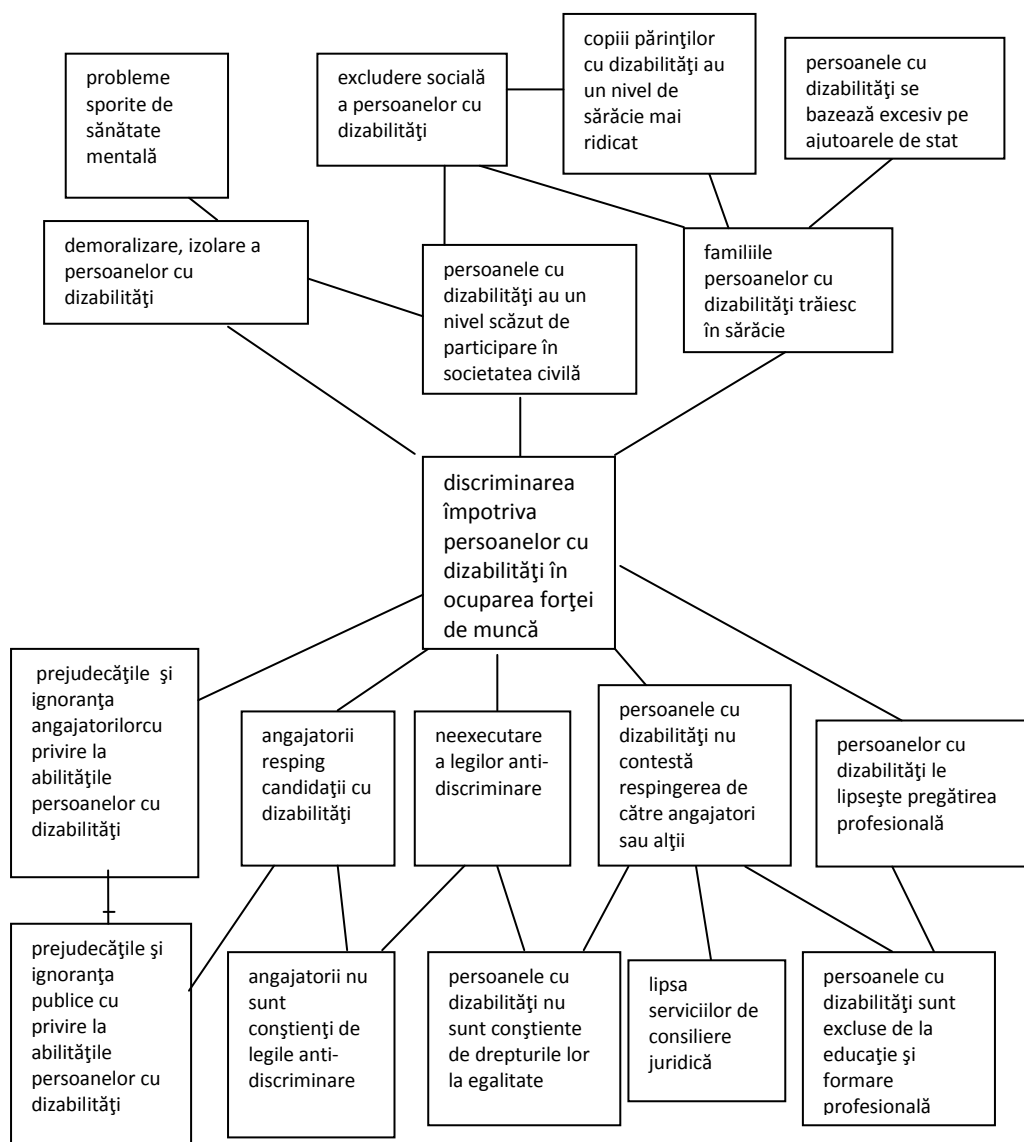
Persoanele cu dizabilități sunt excluse în mod disproporționat din majoritatea tipurilor de locuri de muncă, la majoritatea nivelurilor, cu excepția angajării „protejată”, limitată exclusiv la persoanele cu dizabilități.

În ciuda legilor naționale, europene și internaționale care cer egalitate în accesul la educație, familiile aparținând anumitor minorități etnice se confruntă cu discriminarea (directă și/sau indirectă) când încearcă să-și înscrie copiii la o școală locală din sistemul general.

- Ce dovezi aveți? Este obiectiv? Este neechivoc?
- Care sunt cauzele de bază? Cine este responsabil?
- Cum au putut fi abordate cauzele?
- Din experiența dumneavoastră, unde credeți că este posibilă schimbarea și unde este probabil să întâlniți rezistență puternică la schimbare?

„**Arborele-problemă**” este o unealtă utilă de analiză, care ar trebui să ajute la vizualizarea aspectelor juridice, politice și sociale ale problemei. „Arborele-problemă” ajută la identificarea cauzelor sau consecințelor care sunt direct sau indirect legate de problemă și în care acțiunea de advocacy ar putea fi orientată mai eficient.

În exemplul simplificat al unui „arbore-problemă” de mai jos, problema este trunchiul arborelui, factorii care contribuie la problemă sunt rădăcinile și rădăcinile mai adânci sunt cauzele acestor rădăcini. Simptomele sau efectele problemei sunt ramurile, iar efectele mai ample sunt ramurile mai înalte.



Notă: Acesta este doar un exemplu. În realitate ar exista alte cauze și efecte și mai multe legături între cauze.

b) Aflarea mai multor lucruri: înțelegerea problemei și a cauzelor acesteia

Înainte de a începe să vă planificați acțiunea de advocacy, este esențial să înțelegeți cât mai bine cu putință problema și cauzele acesteia. (Pentru discuții mai detaliate privind strângerea de informații, monitorizarea și evaluarea impactului pentru a strânge dovezi ale discriminării, vă rugăm să consultați modulele de mai sus la punctele 4.1 și 4.2).

Ar putea fi util să împărțiți problema în părți componente și apoi, pentru fiecare parte, să identificați cauzele și consecințele, precum și soluțiile posibile. Adresarea repetată a întrebării „de ce” ar putea ajuta la identificarea cauzelor de bază.



De exemplu, barierele în fața egalității în muncă pentru persoanele cu dizabilități ar putea fi văzute ca:

- lipsa de informare a angajatorilor cu privire la legile anti-discriminare;
- prejudiciile și ignoranța angajatorilor privind posibilitatea de a angaja persoanele cu dizabilități;
- interesul scăzut din partea sindicatelor privind nerecrutarea persoanelor cu dizabilități;
- excluderea persoanelor cu dizabilități de la educație și instruire în vederea echipării lor pentru angajare;
- legislație anti-discriminare nepusă în aplicare și/sau implementată;
- persoane cu dizabilități nu -și cunosc drepturile lor în baza legilor anti-discriminare; și
- lipsa agențiilor care le pot oferi persoanelor cu dizabilități consiliere și asistență privind drepturile lor în legătură cu discriminarea.

Fiecare din acești factori va avea propriile cauze; de asemenea, în fiecare ar trebui să fie posibilă identificarea persoanelor sau instituțiilor responsabile. Aceasta ar trebui să ajute la planificarea necesităților care trebuie satisfăcute pentru a realiza schimbarea.

c) Care este scopul dumneavoastră pe termen lung? Care sunt obiectivele dumneavoastră?

Obiectivul **dumneavoastră de advocacy** ar trebui să descrie schimbarea, pe care doriți să o vedeți; este rezultatul pe termen lung dorit al acțiunilor dumneavoastră de advocacy. Obiectivul dumneavoastră de advocacy ar trebui să fie general, de exemplu:

Persoanele cu dizabilități au acces legal la ocuparea forței de muncă.

Toate școlile din district oferă acces egal la educația de stat pentru elevii de toate etniile, fără discriminare.

Obiectivele **dumneavoastră de advocacy** sunt specifice, schimbări pe termen scurt sau mediu, a căror realizare ar trebui să fie posibilă și care contribuie la atingerea scopului dumneavoastră. Când o problemă este complexă sau are un număr de cauze diferite, este probabil să identificați mai mult de un obiectiv care duce la atingerea obiectivului dumneavoastră. În general, obiectivele de advocacy ar trebui să aibă un cadru temporal cuprins între un an și trei ani. Acesta oferă oportunitatea monitorizării evoluției (a se vedea mai jos) și de a ține cont în obiectivele viitoare de orice evoluții politice, legale sau de altă natură, care ar putea afecta atingerea țelului dumneavoastră pe termen lung.

Obiectivele ar trebui să fie **SMART** – **S**pecific (specifice), **M**easurable (măsurabile), **A**chievable (realizabile), **R**ealistic (realiste) și **T**ime-bound (limitate în timp). Ele ar



trebui să descrie schimbarea pe care doriți să o realizați, nu ceea ce intenționați să faceți pentru a realiza acea schimbare. De exemplu:

Într-o perioadă de 18 luni [departamentul guvernamental relevant sau organismul specializat de promovare a egalității] va publica și va face să circule prin toate organizațiile profesionale naționale și toate sindicatele înregistrate, o îndrumare clară privind interzicerea discriminării în ocuparea forței de muncă.

Până la începerea următorului an școlar, oficialii districtuali în domeniul educației și directorii tuturor școlilor din district vor fi luat parte la instruirea privind legea națională anti-discriminare care se aplică educației.

Specific (specifice) – evitați termenii vagi, precum „a împuternici”, „a abilita”; spuneți ce doriți să transmiteți.

Measurable (măsurabile) – fiți cât mai exacti cu putință. Includeți numere (de persoane, organizații, frecvențe, cazuri de test). Dacă există limitări geografice sau sectoriale, acestea ar trebui enunțate (de exemplu, întreaga țară sau trei centre majore de populație, toți furnizorii de servicii sau furnizorii de servicii din sectorul public).

Achievable (realizabile) – enunțați-vă obiectivele de asemenea manieră încât dumneavoastră și ceilalți să știți când le-ați atins. De exemplu, protecția juridică eficientă împotriva discriminării în educație ar putea fi un țel, dar obiectivul dumneavoastră ar trebui să enunțe ce, când, cine, unde și cum (de exemplu, în următoarele 12 luni, guvernul va revizui modul în care legislația anti-discriminare este aplicată în domeniul educației).

Realistic (realiste) – obiectivele dumneavoastră ar trebui să fie realizabile în cadrul temporal planificat, în limitele capacității organizației dumneavoastră (a se vedea mai jos).

Time-bound (limitate în timp) – obiectivul dumneavoastră ar trebui să includă un cadru temporal clar, realist, în care ar trebui realizată schimbarea propusă.

d) Evaluarea capacității dumneavoastră de advocacy

În deciderea obiectivelor dumneavoastră și în planificarea strategiei dumneavoastră de advocacy, un factor critic este capacitatea organizației dumneavoastră. Trebuie să aveți o imagine exactă a ceea ce poate face organizația dumneavoastră, pe cont propriu sau în parteneriat cu alte organizații. Va fi organizația capabilă să planifice, să gestioneze și să susțină munca de advocacy, răspunzând unui mediu de politici schimbător și implicând părțile interesate? Există personal și resurse de finanțare suficiente? Indivizii au cunoștințele și aptitudinile necesare?



O analiză SWOT a pledării (consultați modulul Strângerea de informații și planificarea acțiunii (4.1)), care vă poate ajuta să evaluați capacitatea organizației dumneavoastră, observând punctele forte și punctele slabe interne și oportunitățile și amenințările externe.

Este important să fundamentați pe *punctele forte* ale organizației dumneavoastră, cum sunt cunoașterea problemelor, contactele relevante și experiența de advocacy, în timp ce găsiți modalități de a depăși *punctele slabe* interne, cum ar fi lipsa finanțării sau presiuni simultane privind timpul personalului și al voluntarilor.

Oportunitățile *externe* ar putea include rapoarte media recente, hotărâri judecătorești favorabile și sprijin de la alte organizații. O parte centrală a planului dumneavoastră de acțiune de advocacy ar trebui să fie, de asemenea, efectuarea de demersuri pentru a depăși posibile *amenințări externe*, cum ar fi lipsa de preocupare publică sau lipsa de sprijin din partea factorilor de decizie și de a vă pregăti pentru *elemente necunoscute*, cum ar fi schimbarea conducerii naționale sau locale ar trebui să reprezinte o parte centrală a planului dumneavoastră de acțiune de advocacy.

e) Putere și influență: Cum, când și de cine sunt luate deciziile? Cine influențează factorii de decizie? Cine ar putea reală de a fi de acord cu schimbarea?

Este posibil să posedați deja o bună înțelegere a realităților politice relevante pentru problema în care pledați.

„Problemele de putere și politică sunt legate în mod intrinsec de munca de advocacy, în ciuda reticenței anumitor actori de a se implica în politică.”²⁶

Întrebările la care va trebui să răspundeți includ:

- Cine este responsabil pentru politica de interes pentru dumneavoastră? În acest context, politica poate include absența politicii, politică inadecvată sau punere în aplicare sau executare necorespunzătoare a politicii.
- Cine sunt factorii de decizie? Cine poate influența factorii de decizie?
- Există interes public privind politica sau aceasta este o problemă care nu este discutată niciodată?
- Cum veți influența politica? Cum funcționează în practică procesul de realizare a politicii și dinamica puterii în cadrul acesteia? Care sunt posibilele puncte de intrare?

Puterea poate funcționa în modalități diferite simultan. Este important pentru analiza dumneavoastră să studiați aceste modalități diferite în contextul advocacy-ului planificat, astfel încât să puteți concepe strategii adecvate de advocacy:

²⁶ WaterAid Advocacy. *What's it all about. A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*, Noiembrie 2001.



- putere vizibilă – reguli, structuri, instituții și proceduri formale;
- putere ascunsă – oamenii puternici care controlează ordinea de zi, excluzând grupurile mai puțin puternice; și
- puterea invizibilă – factorii care conturează valori, norme, credințe și atitudini, perpetuând tipare de dominație și inferioritate.

Discriminarea pe criterii de dizabilitate în ocuparea forței de muncă: forme de putere
putere vizibilă: angajatori
putere ascunsă: proprietari/investitori, societăți de asigurări
putere invizibilă: prejudecățile și ignoranța societății

Cum, când și de cine sunt luate deciziile? Există procese formale și informale de luare a deciziilor:

- luarea formală a deciziilor reprezintă ceea ce se cere prin lege sau prin constituție sau prin normele unei organizații; și
- luarea informală a deciziilor precedă adesea luarea formală a deciziilor, de exemplu, când un grup de factori de decizie, care sunt implicați în proces, sunt de acord să adopte o anumită poziție.

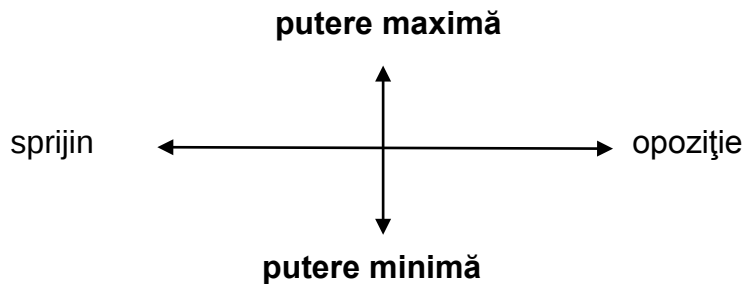
f) Cine sunt țintele primare și secundare?

Advocacy înseamnă obținerea schimbării. Pentru aceasta este nevoie de indivizi sau instituții cu putere de a se pune de acord asupra schimbărilor pentru care se face advocacy. Prin urmare, este important să se identifice țintele primare – persoana, grupul de persoane sau instituții cu puterea de a răspunde cererii dumneavoastră și de a direcționa procesul de elaborare a politicilor în legătură cu problema dumneavoastră.

În plus, ar trebui identificate persoane care au o anumită influență asupra țăintelor dumneavoastră și care și-ar putea folosi influența în favoarea sau împotriva cazului dumneavoastră. Acestea sunt țintele secundare.

Părțile interesate includ grupul mai mare de persoane și organizații, care pot avea un efect – pozitiv sau negativ – asupra problemei dumneavoastră de advocacy sau care vor fi afectați de schimbarea pe care o cereți.

Care dintre țintele dumneavoastră primare, țintele secundare și principalele părți interesate ar putea să fie aliați sau oponenți în legătură cu problema dumneavoastră de advocacy? Pentru a vizualiza dinamica puterii legată de problema dumneavoastră, țintele primare și secundare și principalele părți interesate pot fi cartografiate în raport cu axe de putere și sprijin sau opoziție.



Atenția dumneavoastră ar trebui îndreptată spre țintele principale cu cea mai mare putere (cele care au putut fi așezate deasupra liniei orizontale în această diagramă). Ar trebui să căutați modalități de a-i implica de o manieră principală pe cei cu putere maximă, care sunt suporteri. Cea mai mare provocare a dumneavoastră va fi să încercați să efectuați o mutare în direcția sprijinirii acelor ținte cu putere maximă, care au fost evaluate ca fiind puternic opuse problemei dumneavoastră.

Cu cât știți mai multe despre țintele dumneavoastră în raport cu obiectivele, cu atât veți fi mai capabili să le influențați. Veți avea diferite surse de informație care v-ar putea ajuta să construiți o imagine a intereselor, atitudinilor sau orice relații de schimbare a puterii țăintelor dumneavoastră. Aceste surse ar putea include:

- contact direct precedent cu organizația dumneavoastră;
- informații de la angajați, asociați, oponenți;
- observația în diferite situații: ședințe formale sau informale, discursuri, conferințe de presă, apariții în media, apariții în instanță;
- rapoarte în media; și
- site-uri relevante.

g) Care este mesajul dumneavoastră central?

Odată ce cunoașteți mesajul central, îl puteți adapta pentru a comunica problema dumneavoastră unor tipuri diferite de public. Îl puteți adapta pentru sloganuri, bucăți sonore, relatări sau briefing-uri. Scopul mesajului dumneavoastră ar trebui să fie acela de a informa, convinge și influența oamenii să acționeze în sprijinul problemei pentru care faceți advocacy. Acesta ar trebui să-i spună publicului dumneavoastră ce doriți să facă.

Mesajul dumneavoastră cheie ar trebui să rezume locul în care vă aflați în planificarea strategiei dumneavoastră de advocacy:

- analiza efectuată de dumneavoastră asupra problemei;
- dovezile pe care se bazează analiza dumneavoastră - oferirea de date clare;
- cauzele problemei;
- cine credeți că este responsabil;
- de ce este necesară schimbarea;



- soluția propusă de dumneavoastră; și
- măsurile pe care le solicitați altora pentru a realiza această schimbare.

h) Alegerea abordării și a metodelor și uneltelor potrivite de advocacy

Există multe metode și unelte de advocacy; alegerea dumneavoastră va fi în mod normal bazată pe:

- analiza efectuată de dumneavoastră asupra problemei și asupra țăintelor primare și secundare;
- scopurile dumneavoastră;
- resursele dumneavoastră; și
- modul de funcționare a organizației dumneavoastră.

Pe măsură ce proiectul avansează, monitorizarea și evaluarea periodică efectuate de dumneavoastră (a se vedea mai jos) vă vor ajuta să alegeți metodele cele mai eficiente pentru anumite ținte.

Majoritatea acțiunilor de advocacy implică utilizarea a mai mult de o metodă sau unealtă, incluzând următoarele:

- lobby;
- ședințe, conferințe sau seminarii aplicative;
- briefing-uri și rapoarte;
- scrierea de scrisori/e-mailuri;
- utilizarea media;
- utilizarea IT;
- litigiul strategic (consultați modulul strângerea de informații și planificarea acțiunii (4.1)); și
- organizarea de campanii, mobilizarea membrilor publicului general (proteste, demonstrații)

Ce înseamnă lobby? Când este lobby-ul o unealtă adecvată?

„Lobby-ul poate fi o modalitate extrem de eficientă de a vă transmite mesajul dar trebuie să fie bine gândit în avans pentru a profita la maxim de oportunitate.”²⁷

Lobby-ul urmărește educarea factorilor de decizie și convingerea acestora să promoveze problema dumneavoastră. Lobby-ul poate avea loc în mod formal, prin briefing și ședințe, sau informal, prin conversații la alte evenimente și în cursul situațiilor de zi cu zi, cum ar fi mersul pe stradă sau servirea mesei într-o cafenea.

²⁷ Save the Children International (2007), *Advocacy matters, Helping children change the world, Participants' manual*, p.103.



Lobby-ul poate fi o metodă utilă de advocacy atunci când puteți identifica factorii de decizie și puteți descrie acțiunea specifică a factorilor de decizie care va face o reală diferență. De exemplu, lobby pe lângă un consilier local când unul dintre obiectivele dumneavoastră este acela de a opri închiderea unei școli locale.

Pentru a profita la maxim de oportunitățile de lobby ar trebui:

- să învățați cum funcționează „coridoarele puterii” – sistemul, procedurile și, în special, termenele, precum și cine sunt liderii și jucătorii importanți. Procesul decizional formal urmează adeseori reguli procedurale foarte stricte, care limitează modul și timpul când sunt posibile orice intervenții sau schimbări de politică;
- clasificați locul în care se află jucătorii în problema dumneavoastră și gradul lor de influență;
- dezvoltați și construiți relații - ajutați ținta și pe alții să înțeleagă problema dumneavoastră, câștigați-le încrederea; și
- arătați-vă puterea – coordonați activitățile media în timp cât și alte activități, astfel încât factorii de decizie să devină conștienți de sprijinul pentru problema dumneavoastră.

Lobby-ul poate implica întâlniri, briefing-uri, rapoarte și scrisori.

➤ Întâlnirile – întâlnirile de lobby, întâlnirile închise, ședințe deschise, conferințe

Întâlnirile pot fi o metodă eficientă de a informa oamenii cu privire la problemă și la soluția propusă de dumneavoastră, de a auzi contraargumente, de a obține sprijin, de a stabili rețele și de a construi parteneriate.

Orice întâlnire de advocacy ar trebui să fie bine pregătită, derulată cu grijă și monitorizată:

- **În avans:** stabiliți-vă scopurile pentru întâlnire, planificați modul în care vă veți prezenta cazul, puneți-vă la curent cu ceea ce este probabil să intereseze și să vă influențeze ținta și alți participanți și repetați-vă argumentele.
- **În timpul întâlnirii:** explicați problema într-un mod care o face relevantă pentru participanți, folosiți dovezi și povești personale și ascultați. Încercați să obțineți un angajament de sprijin. Dacă este o întâlnire de lobby, atunci, pe lângă aceasta, vă puteți oferi să ajutați cu informații, să cereți factorului de decizie sau personalului său să ia măsuri specifice și să încerce să se pună de acord asupra unui program. Lăsați-vă detaliile de contact și informațiile relevante.
- **După întâlnire:** evaluați întâlnirea și, acolo este cazul, scrieți pentru a confirma puncte de acțiune convenite și trimiteți materiale suplimentare. Dacă a fost o întâlnire de lobby, atunci ați putea dori să reveniți cu un telefon, un e-mail sau o scrisoare pentru a întreba dacă mai multe informații ar fi de ajutor, cu grijă, pentru a urmări progresul sau pentru a propune o nouă întâlnire. Chiar dacă nu



există niciun semn de schimbare, mențineți legătura și încercați abordări diferite.

➤ Scrierea de rapoarte și briefing-uri

Un raport privind rezultatele cercetării dumneavoastră asupra problemei poate fi o unealtă utilă de advocacy, dar raportul dumneavoastră trebuie adaptat la publicul vizat. Cu cât este mai important cititorul vizat, cu atât mai puțin timp va găsi acesta pentru a vă citi raportul și, de aici, necesitatea mai mare de a sintetiza sau de a furniza un rezumat.

Un briefing este o modalitate de a aduce o problemă în atenția factorilor de decizie. Briefing-urile sunt deosebit de utile ca modalitate de a câștiga sprijin pentru poziția dumneavoastră când sunteți conștienți că trebuie luate decizii critice. Un briefing ar trebui să prezinte clar acțiunea pe care cereți să o întreprindă ținta. Ar trebui să definiți contextul, să ilustrați cu exemple de cazuri, să discutați alternativele și să furnizați dovezi în sprijinul soluției propuse de dumneavoastră. Puteți combina pregătirea unui briefing cu muncă media, trimiterea unui comunicat de presă cuprinzător chiar înainte de data la care ținta trebuie să ia o decizie majoră.

➤ Scrierea de scrisori și e-mail-uri

Scrisorile și e-mail-urile sunt unelte pe care le puteți folosi în combinație cu activitatea de lobby. Puteți, de asemenea, mobiliza publicul general să folosească scrisori sau e-mail-uri ca parte a unei campanii publice. La fel ca toate celelalte unelte, scrierea de scrisori trebuie să fie planificată astfel încât să atragă atenția factorilor de decizie, care este probabil să primească un număr mare de scrisori și e-mail-uri. Conținutul trebuie să fie scurt: ar trebui să prezinte scopul, să se refere la o preocupare comună și să enunțe clar ceea ce îi cereți destinatarului să facă. Păstrați întotdeauna o copie. Este posibil să doriți să trimiteți copii către ținte secundare.

➤ Utilizarea uneltelor IT: website, petiții, bloguri

Internetul oferă oportunități de a aduce mesajul dumneavoastră în atenția a milioane de oameni. Puteți, de asemenea, dezvolta și utiliza un site pentru a ridica probleme, stimula dezbaterile și răspunde la evenimente. Puteți prezenta dovezile în sprijinul problemei dumneavoastră cu fotografii, sunet și text scris. Pentru a-și păstra valabilitatea, site-ul dumneavoastră trebuie menținut la zi.

Petițiile online pot fi o modalitate de a demonstra sprijin public pentru problema dumneavoastră. Mesajul petiției dumneavoastră ar trebui să fie neambiguu, astfel încât semnatarii să știe ce acceptă, iar destinatarul final să primească un mesaj clar.

Pentru a vă proteja mesajul și detaliile personale ale semnatarilor, se recomandă să folosiți un site de petiții, de exemplu,



<http://www.xmarks.com/topic/petitions?sid=gncxkg6c&product=xmarks&featured=12284842&xplat=SearchBoost001:C&cid=serp.shmear.rating&mid=g0blacw7>.

Blogurile au devenit unelte foarte populare pentru proactivitate și formarea opiniei. ONG-ul dumneavoastră poate folosi un blog al grupului pentru a testa opiniile pe aspecte ale proiectului dumneavoastră de advocacy. Un blog pentru acest scop ar trebui să fie planificat și bine întocmit pentru a evidenția problemele în care comentariile ar fi binevenite. Vă puteți folosi, de asemenea, blogul pentru a atrage atenția asupra evenimentelor sau campaniilor descrise mai pe larg pe site-ul dumneavoastră.

➤ Utilizarea media

Dacă ați identificat publicul general ca principal element de influențare a factorilor de decizie, atunci este esențial să activați media.

Munca dumneavoastră cu media poate fi proactivă sau reactivă – inițiată de către dumneavoastră sau media care vă întreabă ce păreri aveți. Ar trebui să vă pregătiți bine și să vă cunoașteți subiectul temeinic.

Advocacy-ul eficient depinde adeseori de încadrarea în timp, așa că ar trebui să încercați, pe cât posibil, să coordonați acoperirea media cu orarele factorilor de decizie sau un eveniment public planificat.

i) Pregătirea planului dumneavoastră de acțiune

Toate etapele și formele de advocacy de mai sus ar trebui să alimenteze planul de acțiune de advocacy – harta către țelul dumneavoastră pe termen lung (consultați informațiile privind conceperea unui plan de acțiune din modulul de strângere a informațiilor și de planificare a acțiunii (4.1)). Dacă lucrați cu alte organizații, atunci acestea ar trebui să fie implicate în întocmirea planului de acțiune. Planul ar trebui să se refere la obiectivele dumneavoastră și la acțiunile de advocacy pe care intenționați să le întreprindeți – enunțarea de indicatori pentru succes, când, de către cine, cu ce resurse și cu ce rezultat așteptat și puncte regulate de parcurgere a evaluării.

EXEMPLU DE CADRU AL PLANULUI DE ACȚIUNE AFERENT PLEDĂRII

An	Lună	Data	Activitate	Țintă	Cine conduce?	Alți oameni	Resurse necesare



j) Monitorizare și evaluare: care este impactul acțiunilor dumneavoastră de advocacy? Cât de eficient ați fost în producerea schimbărilor planificate? Ce puteți învăța pentru a face advocacy-ul viitor mai eficient?

Monitorizarea și evaluarea acțiunilor de advocacy sunt esențiale. Acestea vă oferă informații cu privire la:

- dacă munca de advocacy este pe drumul cel bun și dacă trebuie efectuate schimbări în planul de acțiune global;
- dacă obiectivele au fost atinse astfel cum s-a planificat;
- învățare pentru inițiative viitoare;
- responsabilitate în fața grupurilor ale căror drepturi sunt sprijinite de advocacy; și
- responsabilitate în fața organizațiilor partenere și organismelor de finanțare.

Scopul monitorizării este de a păstra evidența progresului. Aceasta permite ajustarea planurilor și metodelor de acțiune ca răspuns la schimbările, incidentele sau informațiile neașteptate. Evaluarea urmărește dacă obiectivele de advocacy au fost realizate, cum au fost realizate și ce învățăminte puteți trage din experiență.

Monitorizarea și evaluarea procesului de advocacy:

- monitorizarea *investițiilor și rezultatelor* ar trebui realizată în mod regulat atunci când ar trebui să observați și orice schimbări externe;
- la punctele de evaluare din planul dumneavoastră de acțiune ar trebui să vă opriți și să evaluați progresul, acolo unde este necesar să schimbați punctul de focalizare, să replanificați și să redirecționați resursele, mai degrabă decât să așteptați o evaluare completă la sfârșitul proiectului. Încercați să înregistrați *rezultatele și impactul*. Acolo unde nu există date cantitative, înregistrați orice dovezi sunt disponibile cât mai sistematic cu putință. Ar trebui să recunoașteți dificultatea în atribuirea de recunoaștere pentru producerea schimbării, având în vedere că există atât de mulți jucători și forțe diferite. Adeseori va fi cel mai bine să împărtășiți recunoașterea;
- analiza dumneavoastră ar trebui să acopere toate aspectele muncii dumneavoastră de advocacy, inclusiv comunicarea mesajului central, utilizarea cercetării, impactul asupra procesului de luare a deciziilor, lucrul în rețea și construirea de parteneriate și probleme organizaționale generale; și
- ar trebui să implicați partenerii, clienții, dacă există, și țintele în evaluarea muncii dumneavoastră.



EXEMPLU AL UNUI CADRU DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Activitatea de advocacy (investiții)	Rezultate	Indicatori ai obiectivelor pe termen scurt și ai rezultatelor intermediare	Indicatori ai obiectivelor pe termen lung și ai impactului
Întâlnirile cu factorii de decizie	Număr de întâlniri	Număr sporit de factori de decizie care sprijină problema dumneavoastră	Schimbarea politicii publice. Punerea în aplicare pe deplin a politicii modificate.
Emiterea de comunicate de presă	Număr de investigații media	Dezbateri publice extinse și rapoarte media care sprijină problema dumneavoastră	Informații și instruire furnizate cu privire la politica publică modificată.

4.4 Testare situațională

„Testul urmărește recunoașterea greșelii, admiterea și corectarea ei. Este cu mult mai bine să fi încercat ceva și să fi eșuat decât să nu fi încercat nimic și să fi reușit.”
Dale E. Turner

Obiectivele acestui modul sunt:

- ONG-urile vor dobândi cunoștințele și competențele pentru a organiza și realiza testarea situațională; și
- ONG-urilor li se va oferi oportunitatea de a încerca testarea situațională și de a discuta asupra punctelor forte și asupra punctelor slabe ale acestora.

Acest modul este parțial bazat pe Testing for Discrimination: Identifying and Prosecuting Human Rights Abuses, Bea Bodrogi, 2007, publicat de Proiectul de Tactici Noi al Centrului pentru Victimele Torturii, disponibil la <http://www.newtactics.org>.

4.4.1 Definiție

În acest manual **testarea situațională** înseamnă tipul de dovezi care pot fi folosite pentru a stabili sau verifica discriminarea în litigii, crește gradul de conștientizare, advocacy și campanii.

4.4.2 Conținut

EXERCITIU: Reflectați la ceea ce înseamnă testarea situațională, în ce domenii poate fi folosită și pe ce temeuri și ce trebuie observat în timpul testării



a) Ce este testarea situațională

Testarea situațională reprezintă dovezile care pot fi folosite pentru a proba discriminarea (directă). Aceasta este folosită atunci când se presupune că reclamantul care posedă o caracteristică protejată specifică (etnie, culoarea pielii, dizabilitate, sex sau vârstă) a fost tratat mai puțin favorabil decât este sau a fost tratat o altă persoană cu caracteristici și trăsături similare, DAR motivul sau rațiunea din spatele acelui tratament diferit nu este clar.

Esența testării situaționale este aceea că un verficator care posedă o caracteristică protejată specifică (etnie, culoarea pielii, dizabilitate, sex sau vârstă) la fel cu cea a reclamantului și a unui alt verficator similar cu reclamantul în toate caracteristicile sale, cu excepția caracteristicii protejate (verficator de control), se aplică aceleași instituții cu același obiectiv și aceleași întrebări.

Ca răspuns la o plângere privind discriminarea etnică în muncă, mai întâi este trimis un verficator aparținând unei minorități etnice să-și depună candidatura, în curând (posibil în aceea zi) fiind urmat de un verficator majoritar (control). Dacă verficatorul aparținând unei minorități este respins, iar verficatorul de control este angajat, testarea situațională demonstrează reclamația de discriminare.

Dat fiind că această metodă este destul de scumpă, efectuarea testării situaționale nu are rost dacă discriminarea poate fi dovedită prin alte mijloace și probe, precum declarații ale martorilor, dovezi documentare etc.

b) Cum se realizează testarea situațională?

Coordonatorul testării

Testarea situațională este precedată întodeauna de o analiză temeinică a reclamantului și o constatare temeinică a faptelor. Testarea situațională este gestionată de coordonatorul testării. Rolul său este de a intervieva reclamantul, de a clarifica temeinic faptele și de a selecta verficatorii. El/Ea dezvoltă coregrafia de testare și analizează rezultatele testării situaționale. Coordonatorul testării are datoria de a pregăti adecvat verficatorii pentru munca lor și de a le oferi toate informațiile necesare. El/Ea efectuează cercetarea de teren/documentare înainte de test pentru a identifica toate informațiile relevante despre instituția sau societatea care trebuie testată.

Când se testează un bar, de exemplu, se poate dovedi necesară vizitarea locației și localizarea intrării pentru a vedea cum lucrează personalul de securitate și a afla care este programul de lucru.

În eventualitatea în care verficatorii au probleme în timpul testării, organizația care coordonează testarea situațională are datoria de a le oferi asistență juridică.



Testele situaționale pot fi realizate departe de locul de reședință al verificatorilor. În acest caz, coordonatorul este responsabil pentru organizarea transportului și cazării. Ea trebuie să facă întotdeauna tot posibilul să-i însoțească pe verificatori, să le ofere asistență când este necesar.

Pregătirea verificatorilor

Înainte de testul situațional, cazul trebuie să fie clar explicat verificatorilor. Le va fi explicat scenariul exact al testului situațional și rolul lor în realizarea acestuia. Verificatorii trebuie să cunoască următoarele reguli:

- îmbrăcați-vă adecvat și corespunzător;
- cooperați întotdeauna cu angajatorii, proprietarii de baruri etc;
- nu vă arătați emoțiile și evitați provocarea;
- singura dumneavoastră sarcină este de a vă raporta experiențele;
- nu comentați niciodată și nu vă plângeți angajatorului, personalului testat etc.;
- este datoria dumneavoastră să raportați pe deplin experiențele dumneavoastră pe chestionar;
- este datoria dumneavoastră, dacă este necesar, să oferiți mărturia dumneavoastră de martor în fața unei instanțe sau a unei autorități;
- este datoria dumneavoastră să vă respectați jurământul de confidențialitate. Niciun verificator nu are permisiunea de a-i vorbi unui terț despre caz, testul situațional sau orice informație sau impresie obținută în timpul testului situațional; și
- verificatorii pot face declarații privind testele situaționale strict cu știința și permisiunea coordonatorului Testului Situațional.

Chestionar

În urma testului situațional, verificatorii completează imediat chestionarele. Chestionarul conține întrebări care țin de informațiile oferite de angajatori despre postul pentru care s-a dat anunț sau despre societate în sine. Există și alte întrebări privind conduita și comportamentul angajatorului: I s-a cerut verificatorului să aștepte? Au fost salutați când au intrat? Angajatorul s-a prezentat și a dat mâna cu verificatorul?). Răspunsurile verificatorului pot arăta în mod clar discrepanțele dintre tratamentul candidaților aparținând minorității și candidații aparținând majorității. Completarea chestionarului este întotdeauna obligatorie, întrucât conține informațiile pe care verificatorii vor trebui să și le amintească în instanță sau în procedurile administrative, la ani după ce testul situațional a avut loc.

Chestionarul poate asigura faptul că, trecând peste impresiile subiective ale verificatorului, evenimente concrete sunt, de asemenea, raportate și că verificatorii înșiși pot vedea diferențele dintre elementele subiective și cele obiective. Chestionarele sunt întotdeauna completate de reclamantul inițial. În timpul analizei, rezultatele verificatorilor aparținând minorității și ale celor aparținând majorității, precum și rezultatele verificatorilor și cele ale reclamantului inițial sunt comparate.



Trimiterea verificatorilor pe teren

Atunci când se elaborează coregrafia, cea mai importantă decizie care trebuie luată este legată de ordinea trimiterii verificatorilor și dacă trebuie să fie suficient de aproape ca să fie martori - să audă și să vadă - ce se întâmplă cu celălalt.

În timpul testelor situaționale în ocuparea forței de muncă, regula de aur este să fie trimis mai întâi verificatorul aparținând minorității, astfel încât cel mai des întâlnit motiv pentru respingere, respectiv că postul a fost deja ocupat poate fi verificată. Dacă verificatorul aparținând minorității este respins din acest motiv și, 30 de minute mai târziu, verificatorul majoritar este angajat, discriminarea este demonstrată.

În cazurile care au legătură cu accesul la servicii, testul situațional trebuie să fie planificat de asemenea manieră încât verificatorul de control aparținând majorității să fie în apropiere, auzind și fiind martor la ceea ce se întâmplă: personalul de securitate lasă verificatorii aparținând minorității să intre? Sunt aceștia serviți mai apoi în pub sau în restaurant? Chiar dacă verificatorilor aparținând minorității li se refuză accesul, verificatorii de control aparținând majorității intră și verifică locul.

Coregrafia depinde întotdeauna de situație și de plângerea inițială.

Factori care trebuie observați în timpul testării situaționale:

- parametrii companiei, locului sau instituției testate: adresă, aspect, câte camere, prezentare, program de lucru, număr de angajați de securitate și alți angajați etc;
- persoană(e) care acționează în numele instituției sau întâlnite în timpul testului, numele lor, rangul/poziția sau statutul, aspectul, vârsta;
- comportamentul și conduita lor față de verificator: plăcută-neprietenosă, grosolană-politicoasă, dacă îl salută pe verificator sau nu, îi oferă cafea sau nu, dacă folosesc pronumele de politețe sau nu, dacă zâmbesc sau nu;
- cine ce a spus în legătură cu obiectul testului situațional și ce informații au fost furnizate: Există posturi libere? Este permisă intrarea?

Relațiile juridice cu verificatorii

Verificatorilor trebuie să li se ceară întotdeauna permisiunea pentru ca organizația care efectuează testarea să gestioneze și transmită instanței sau autorității competente datele sensibile ale acestora, cum ar fi etnia, culoarea pielii, orientarea sexuală sau dizabilitatea. Înainte de orice test situațional, ar trebui întocmit un contract între organizație și verificatori, care să includă datele personale ale verificatorilor, îndatoririle lor, scena testării, datoria verificatorilor de a acționa ca martori și onorariul pe care îl primesc pentru munca lor. Organizația care efectuează testarea trebuie să se oblige să ofere protecție legală verificatorilor împotriva prejudiciilor suferite în timpul testului situațional. De asemenea, verificatorii trebuie să



semneze un acord de confidențialitate privind informațiile legate de testul situațional și de caz.

Avertisment

Testele situaționale sunt costisitoare și necesită planificare și organizare atente. Organizațiile nu trebuie să planifice niciodată să efectueze teste în unități în care se știe că forța fizică a mai fost folosită. Ele nu trebuie să-i trimită niciodată pe verificatori în cluburi în care personalul de securitate a mai bătut sau insultat vizitatorii aparținând minorității.

- nu testați niciodată unitățile în care știți că forța fizică a mai fost folosită;
- lucrați doar cu verificatorii care pot asigura o conduită nepărtinitoare și fără implicare afectivă și respectarea instrucțiunilor;
- când se lucrează cu verificatori noi, asigurați-vă că personalitatea lor îi face potriviți pentru post;
- nu trimiteți verificatori care au mai avut conflicte cu discoteca, barul sau compania; și
- dacă este necesar, implicați autoritățile publice cu competențe în gestionarea discriminării într-un domeniu dat și cereți-le să prezinte un raport oficial cu constatări.

Confortul emoțional al verificatorilor

Toți verificatorii sunt cu siguranță profund afectați emoțional în timpul procesului. Coordonatorii trebuie să acorde atenție deosebită verificatorilor cu caracteristici protejate deoarece, dacă testul situațional este reușit, ei vor fi fost supuși discriminării și încălcării demnității lor umane.

Datoria coordonatorului este de a se asigura că, în urma testului situațional și completării chestionarelor, verificatorii au timp să discute despre tot și să reflecteze asupra emoțiilor lor.

În urma testului verificatorii se întorc la coordonator pentru a completa chestionarele în prezența lui/ei și pentru a discuta evenimentele, este datoria coordonatorului de a le atrage atenția asupra posibilului impact emoțional pe care testul situațional l-ar putea avea asupra lor.

Când un nou verficator este adăugat în registrul verficatorilor, coordonatorii trebuie să se asigure că sunt îndeajuns de stabili emoțional pentru a-și îndeplini obligațiile. În mod evident, verificatorii trebuie, de asemenea, să poată aprecia chiar ei dacă vor fi capabili să facă față stresului emoțional.

În situații ideale, organizațiile care efectuează teste situaționale vor avea o bază suficient de mare din care să aleagă verificatorii, astfel încât aceștia să lucreze prin



rotație. În caz contrar, verificatorilor trebuie să li se ofere ajutor social sau psihologic pentru a gestiona emoțiile după efectuarea testelor.

REFLECTAȚI asupra caracteristicilor unui bun verificator

Caracteristicile unui bun verificator

În timpul testării, organizația se bazează exclusiv pe verificatori. Rezultatul unui caz în care testul situațional este dovada principală care va fi stabilit prin mărturiile verificatorilor. Dat fiind că atât de multe depind de verificatori, este esențial să fie alese persoanele cele mai potrivite pentru post. Verificatorii trebuie să se cunoască bine și să fie capabil să facă față propriilor emoții în mod adecvat, întrucât ar putea fi insultați și supuși unui tratament degradant. În situații extreme, personalul de securitate îi poate agresa fizic. Ar putea fi necesar să fie creativi, să gândească independent și să rezolve conflictele rapid. Deși există o coregrafie care a fost concepută pentru testare, pot surveni și evenimente neașteptate în care verificatorii sunt lăsați singuri. Astfel, un bun verificator trebuie să aibă următoarele caracteristici:

- capacitatea de a face observații obiective;
- să nu aibă idei preconcepute sau să conștientizeze ideile preconcepute și să aibă capacitatea de a le suprima;
- să te poți baza pe ea/el;
- demn de încredere;
- poți să ai încredere că se va angaja pe o perioadă mai lungă de timp;
- nepărtinitor;
- să aibă capacitatea de a-și reprimă propriile sentimente în timpul testării situaționale;
- calm, nu este predispus să reacționeze la provocare;
- bună cunoaștere de sine;
- capacitatea de a gândi independent și de a lua decizii pe cont propriu;
- creativ;
- nu a avut niciun fel de relații cu unitatea sau instituția testată; și
- posibil fără cazier.

Subiectivitatea și testarea situațională

Experiențele de testare arată că, dincolo de stereotipurile posibile, multe elemente subiective pot avea, de asemenea, impact asupra deciziilor verificatorilor. Mai mulți verificatori sau mai multe perechi de testare sau mai multe teste produc rezultate mai obiective. Verificatorii pot fi, de asemenea, subiectivi în observațiile lor. Coordonatorii trebuie să se asigure că în chestionar se cer cât mai multe date obiective cu putință!

Înainte de a începe să concepeți coregrafia, este bine să studiați în ansamblu factorii subiectivi ai unui anumit caz sau scenariu. Deși se știe că discriminarea și stereotipurile împotriva minorităților există în viața noastră de zi cu zi, nu putem



ignora simpatia personală care s-ar putea dezvolta între un anumit candidat și angajator. Cu certitudine, cele mai ascunse stereotipuri au impact asupra persoanei pe care o placem - indiferent dacă aceasta aparține unui grup minoritar sau nu. În același timp, modul în care îi vedem pe alții este, de asemenea, influențat de modul în care aceștia se îmbracă și își poartă părul. Am putea fi surprinși în mod neplăcut de modul în care aceștia vorbesc, conformația sau chiar modul în care ne strâng mâna. Rezultatele testării arată că un anumit angajator ar putea respinge un candidat aparținând unei minorități și ar putea angaja un altul. Este cu siguranță dificil să facem distincția între discriminarea autentică și o alegere nefericită a verificatorilor.

Trebuie avut în vedere și faptul că verificatorii pot avea impresii și emoții subiective. Un verificator aparținând unei minorități ar putea simți că, într-o situație dată, angajatorul a făcut simțită apartenența sa la minoritate, în timp ce un alt verificator aparținând unei minorități ar putea să nu perceapă o astfel de atitudine.

Deși factorii subiectivi nu pot fi excluși în întregime, rezultatele clare și conclusive trebuie urmărite întotdeauna. Un mijloc ideal în acest sens este folosirea chestionarului. Într-un chestionar trebuie adresate întrebări la care să se poată răspunde cu da sau nu. De exemplu, ați fost salutat la intrare? Vi s-a oferit un scaun? Cât timp a trebuit să așteptați? Trimiterea mai multor verificatori sau perechi de testare pe teren sau efectuarea mai multor teste produce rezultate mai obiective. Experiența arată că de obicei un test nu produce rezultate clare.

EXERCİȚIU: Tam-tam african pentru a demonstra cât de multe ne amintim sau nu. Prezentarea unei scurte povești de câteva rânduri unor grupuri de 6-8 persoane. Cereți-i primului participant să o citească și să o șoptească rapid în urechea participantului următor (le puteți cere grupurilor să concureze pentru timp). Întrebați-l pe ultimul participant ce a auzit. Spuneți grupului povestea originală. Discutați despre modul în care percepția individuală poate distorsiona informația.

Efectuarea de teste prin telefon

Este posibil ca reclamantii să fi testat chiar ei un anumit angajator sau o societate înainte să solicite asistență unei organizații. Este posibil să-i fi spus angajatorului că au aparținut unei minorități și să li se fi spus să nu vină la interviu. Pentru reclamant aceasta reprezenta discriminare evidentă. Totuși, practica arată că testarea prin telefon ar putea induce în eroare uneori, deoarece după întâlnirile personale, angajatorii ar putea angaja candidatul în cele din urmă. Contactul personal și o bună impresie ar putea anula stereotipurile în aceste situații. Astfel, este important să fiți atenți când folosiți testarea telefonică sau doar testarea telefonică.

Este, de asemenea, important să rețineți faptul că dacă un reclamant nu numai că a vorbit cu angajatorul la telefon, ci s-a și întâlnit cu el sau ea, atunci nu este adecvată testarea situației prin intermediul testării telefonice.



Reclamanții ar trebui descurajați să-și dezvăluie apartenența la o minoritate la telefon. Aceasta nu ajută la clarificarea faptelor sau la instituirea procedurilor dacă survine necesitatea acestora. Reacțiile în timpul unei vizite personale sau interviu sunt întotdeauna mai decisive.

c) Testele situaționale ca dovadă

În majoritatea țărilor europene, jurisprudența nu este uniformă în admiterea testelor situaționale ca dovezi în instanțele penale sau civile. Totuși, dacă dreptul procesual nu limitează tipurile de dovezi pe care instanțele le pot lua în calcul, atunci rezultatele testării nu ar trebui respinse ca atare. Mărturia verifcătorilor și chestionarele pot fi, de asemenea, prezentate ca dovadă.

Problema majoră este că un test situațional efectuat după ce discriminarea a avut loc nu poate dovedi în mod concludent acel eveniment precedent. Totuși, dacă reclamantul inițial și verifcătorii oferă mărturii în același sens și cu aceleași detalii, aceasta ar putea slăbi poziția pârâtului, care pretinde de obicei că nediscriminarea este practica lor standard. Testele situaționale pot servi pentru a dovedi că tratamentul inegal nu este ocazional, ci sistematic.

Verifcătorii se pot prezenta, de asemenea, în instanță și pot solicita daune pentru ei înșiși. Există, totuși, câteva țări în Europa în care instanțele oferă despăgubire redusă sau nu oferă despăgubire verifcătorilor – pretinzând că ar fi trebuit să se aștepte la o încălcare a demnității lor umane în cadrul muncii lor.

Testele situaționale pot, de asemenea, oferi dovezi care pot fi folosite în scopurile creșterii gradului de conștientizare, campanii și advocacy.

Critica testării situaționale

Cea mai des întâlnită critică împotriva testării este că aceasta reprezintă provocare plătită. „Spionii plătiți ai organizațiilor intră în companie sau în bar pentru a strânge informații sub acoperire”. „Ei notează ceva pe o foaie de hârtie care ar putea fi și ficțiune din punctul lor de vedere și apoi merg în instanță, unde martorii plătiți servesc scopurile organizației.”

Este dificil de ghicit cum va fi judecată testarea în țările în care această metodă este nouă. Este datoria avocaților să convingă tribunalele că verifcătorii și organizațiile acționează cu bună credință. Implicarea autorităților de stat în administrarea testelor situaționale ajută cauza, cel puțin în stadiu incipient. De asemenea, reclamanții decid dacă invocă jurisprudența din țările europene care permit testarea.

REFLECTAȚI asupra testelor situaționale în ocuparea forței de muncă și/sau accesul la servicii publice



d) Exemple

Testarea situațională poate fi folosită pentru a demasca discriminarea la înscrierea în școală, dar nu poate fi folosită pentru a dezvălui hărțuirea bazată pe orientarea sexuală - decât dacă aceasta este o situație întâlnită zilnic într-o firmă și un angajat este gata și dispus să testeze situația.

Pași concreți în timpul testării discriminării în ocuparea forței de muncă

- interviuarea temeinică a reclamantului inițial: când și cu cine a vorbit; care este fișa postului; ce calificări și nivel de experiență se cer; motivul oferit pentru refuz;
- obținerea anunțului de angajare: pentru a planifica logistica testului, testul exact trebuie să fie cunoscut;
- sunați la numărul oferit în anunțul de angajare, fără a oferi nume, pentru a afla dacă postul este încă vacant. Testele situaționale nu pot fi realizate dacă un reclamant vine prea târziu și postul este deja ocupat;
- selectați verificatorii adecvați și planificați logistica;
- prezentați pe scurt verificatorilor toate informațiile necesare;
- analizați chestionarele; și
- derulați activități de follow-up: o societate ar putea să fi cerut fiecărui candidat să aștepte câteva zile pentru răspuns. În acest caz, câteva zile mai târziu verificatorii vor trebui să sune societatea și să se intereseze în legătură cu rezultatele.

Când se testează discriminarea în ocuparea forței de muncă, după interviul cu reclamantul este important să selectați verificatorii imediat și să îi pregătiți pentru test. Este esențial ca verificatorii să fie identici în toate caracteristicile semnificative și vizibile, precum și în legătură cu caracteristicile necesare pentru realizarea activității, ex: sex, vârstă, limbă, competență și calificări profesionale. Dacă testarea merge înainte, verificatorilor li se cere mai întâi să-l sune pe angajator și apoi să viziteze societatea, comportându-se cum s-ar comporta în mod normal o persoană care își caută un loc de muncă.

Pași concreți la testarea discriminării în accesul la servicii

- interviuarea temeinică a reclamantului inițial: adresa și numele unității; când exact a vizitat-o; se plătește vreo taxă de intrare; există personal de securitate; dacă da, câți angajați sunt; care este politica de admitere; ce motiv a fost oferit pentru refuz; reclamantul a cerut condica de reclamații, i-a fost dată; ce servicii sunt oferite (disco, petrecere privată, cazino); a mai fost înainte și a fost primit cu acea ocazie; cunoaște el/ea personalul, proprietarul, managerul în persoană; a mai avut vreun conflict acolo; a consumat alcool atunci; cum era îmbrăcată; era singur/ă sau cu un partener/companie; a suferit abuz verbal sau fizic; dacă da, de la cine; personalul de securitate a purtat uniformă; dacă da, exista vreo



inscripție pe uniforma angajaților; a făcut o plângere formală la orice autoritate; dacă da, cu ce rezultat?

- cunoașteți unitatea: program de lucru, taxă de admitere, personalul de securitate, unde se află intrarea..., politica de admitere;
- investigați abuzul fizic sau verbal anterior aplicat de personalul de securitate. Există vreun pericol potențial pentru verificatori?
- selectați verificatorii adecvați și pregătiți-i pentru activitate;
- creați coreografia, ținând cont de toate circumstanțele (taxa de admitere, personalul de securitate, etc.).
- asigurați-vă că se completează chestionarele imediat după testul situațional; și
- analizați chestionarele.

EXERCİTIU: planificați un test situațional răspunzând la plângerea din cazul privind educația romilor. Dacă aveți timp în cadrul formării, cereți-le participanților să joasce scenariul testului situațional. Oferiți-le următorul chestionar model.

Chestionar pentru testarea unei școli

Identificarea verficatorului

1. Numele verficatorului:.....
2. Naționalitatea, etnia verficatorului:.....
3. Vârstă:.....
4. Sex:.....
5. Culoarea pielii:.....
6. Alte caracteristici vizibile:.....
7. Religie:.....

Identificarea copilului

1. Nume:.....
2. Vârstă:.....
3. Etnie:.....
4. Religie:.....
5. Rezultate obținute la școală până acum (medie note, competiții):
6. Purtare (avertismente, a fost lăudat/ă):
7. La ce școală merge?

Școala

1. Nume:.....
2. Adresă:.....
3. Data testării:.....

Acord la telefon

1. Data:.....
2. Cu cine ați vorbit?
3. Cum a decurs discuția? A fost ușor să aranjați să-l vedeți pe director?



4. Cât timp a trecut de la apelul telefonic până la întâlnirea față în față?
5. Cum a fost acel apel telefonic (informativ, prietenos, cooperativ, din scurt etc.)

Întâlnire personală

1. Cu ce angajat al școlii ați vorbit despre admitere (nume și funcție)?
2. Unde a avut loc întâlnirea (adresă, cameră, birou, clasă, coridor, etc.)?
3. Cât timp a durat?
4. Vi s-a oferit să luați loc în timpul întâlnirii?
Da - Nu
5. Vi s-a oferit cafea sau altceva de băut în timpul întâlnirii?
Da - Nu
6. Ați vizitat școala? Angajatul școlii v-a arătat școala?
Da - Nu
7. Ce ați spus despre dumneavoastră, familia și copilul dumneavoastră?
8. Ce întrebări v-au pus?
9. Ce informații v-au oferit fără ca dumneavoastră să le cereți?
10. Ce întrebări ați pus despre școală? Care au fost răspunsurile?
11. Ce ați aflat despre politica de admitere, criteriile de admitere, viața în școală, practicile, ordinea și numărul studenților respinși?
12. Ce ați aflat despre contextul social al elevilor (număr de copii din medii sărace, copii romi, copii talentați etc.)?
13. Ce ați aflat despre calificative și note, numărul de elevi care își continuă studiile, școlile la care merg cei mai mulți elevi să studieze și despre oportunitățile acestora?
14. Ce ați aflat despre bursele școlare, bonurile de masă, bonurile pentru cărți? Vi s-au oferit formulare de completat pentru acestea?
15. Ce ați aflat despre alte școli din oraș?
16. Cum a fost atmosfera (lipsită de bun simț, prietenoasă, indiferentă, cooperativă, deschisă, degradantă etc.)?
17. În timpul conversației, a făcut cineva aluzie la etnia dumneavoastră, la romi ca grup minoritar sau la elevii romi?
18. Persoana care a vorbit cu dumneavoastră v-a cerut o recomandare (de la o instituție, un profesor sau un preot)?
Da - Nu
19. Altceva ce doriți să raportați:

Data

Semnătură



5 SURSE

Strângerea de informații și planificarea acțiunii

- Allison, M. and Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations*. Second Edition. John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing your rights and fighting for them: A guide for Romani activists*, <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf>.
- ERRC, Interights and MPG (2004) *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*, http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

Monitorizare

Materiale cu privire la monitorizare

- Guzman, M. and Verstappen, B. (2003) *What is monitoring?* Human Rights Monitoring and Documentation Series, Volume 1, HURIDOCS.
- Nowicki, M. and Fialova, Z. (2004) *Human rights monitoring*, Helsinki Foundation for Human Rights, Warsaw (also available electronically: <http://www.hfhrpol.waw.pl/publikacja-3-20-en.html>).
- The Advocates for Human Rights (2011) *A practitioner's guide to human rights monitoring, documentation and advocacy* (advrights.org).
- The World Bank (2004) *Monitoring and evaluation. Some tools, methods and approaches* (worldbank.org).
- Faye Jacobsen, A. (ed.) (2008) *Human rights monitoring. A field mission manual*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-Boston.

Materiale cu privire la monitorizare și evaluare unui proiect sau a unei organizații

- Shapiro, J. *Monitoring and evaluation*, toolkit, Civicus (civicus.org), de asemenea disponibil în limbile franceză și spaniolă.

Materiale cu privire la evaluarea impactului

- Equality and Human Rights Commission (2009) *Equality impact assessment guidance. A step-by-step guide to integrating equality impact assessment into policymaking and review*.



- EIA Guidelines NHS 2007 (National Health Institute), including: *Equality impact assessment – useful questions for screening*, EIA templates (2008).
- *Equality impact assessment. Policies, projects, services, functions and strategies. An easy guide for staff who need to complete EIA*, Portsmouth City Council (portsmouth.gov.uk; 15.04.2011).
- *Dorset County Council equality assessment toolkit* (dorsetcc.gov.uk; dorsetforyou.com; 15.04.2011).
- *The Open University equality impact assessment toolkit. A practical guide for managers to assess the impact their functions, policies and procedures have on different groups of people*, The Open University Equality and Diversity Office in partnership with MSM Consultants Ltd, April 2007 (open.ac.uk; 15.04.2011).
- *An introduction to human rights impact assessment*, humanrightsimpact.org – an interesting website on human rights impact assessment including the eight-step approach to HRIA (15.04.2011).
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2004) *Methodology and tools for human-rights-based assessment and analyses*.
- Harrison, J. and Stephenson, M-A. *Human rights impact assessment: review of practise and guidance for future assessment*, Scottish Human Rights Commission, 2010.

Clipuri peYouTube:

Există o serie de clipuri interesante cu privire la evaluare, monitorizare, și evaluarea impactului - cititorii sunt sfătuiți să le identifice, dacă îi interesează, folosind cuvinte cheie.

Advocacy

- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA Europe) (2010) *Make it work: six steps to effective LGBT human rights advocacy*, ILGA Europe.
- Open Society Foundations (2010) *Evidence, messages, change! An introductory guide to successful advocacy*.
- Landmine Survivors Network (2007) *Disability rights advocacy workbook*
- Save the Children (2007) *Advocacy matters: Helping children change their world. An International Save the Children Alliance guide to advocacy, Participants Manual*.
- WaterAid (2001) *Advocacy: What's it all about? A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*.

Testarea situațională

- MPG handbook and survey on Situation Testing
- MPG training pack on Situation Testing
www.migpolgroup.com

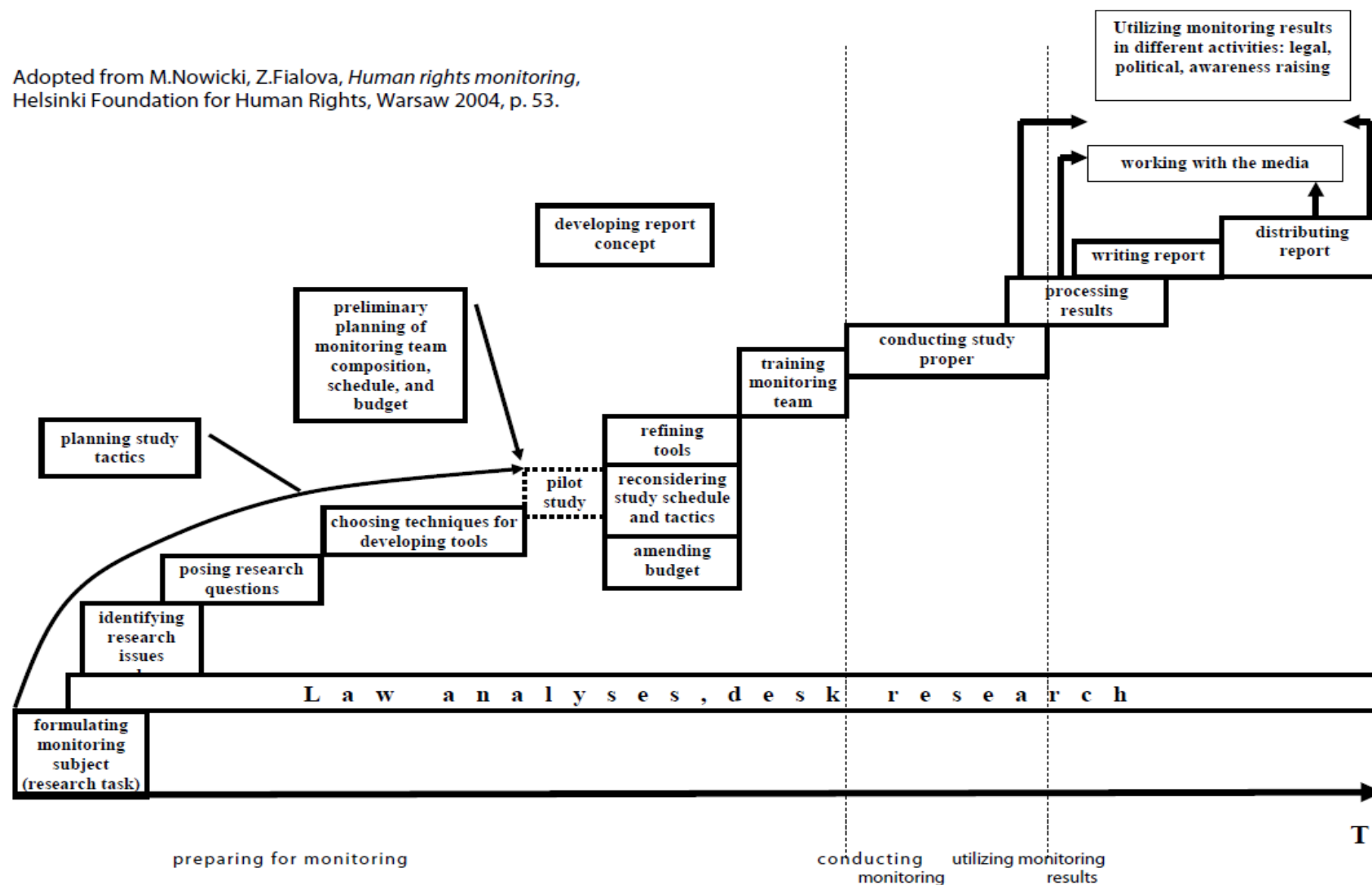


Clipuri pe Youtube:

- <http://www.youtube.com/watch?v=FmEjzxKrFGE>.
- <http://www.youtube.com/watch?v=YyL5EcAwB9c&NR=1>.
- <http://www.youtube.com/watch?v=3RhXU-2EJDE&feature=related>.

Anexa 1: Diagramă: Etapele monitorizării

Adopted from M.Nowicki, Z.Fialova, *Human rights monitoring*, Helsinki Foundation for Human Rights, Warsaw 2004, p. 53.





Anexa 2: Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Consiliului regional Dorset. Formular de evaluare, 08.2010

Dorset County Council Equality Impact Assessment Toolkit Assessment Form

Title of Policy/Strategy/service, being assessed:	
Name of Directorate and service:	
Name and role of officers completing this assessment:	
Contact Telephone Number of lead officer :	
Date assessment completed:	
1. Is this a new policy/strategy/service or a review of an existing one?	
2. What are the aims and objectives of the policy/strategy/service that is being assessed? (For guidance see appendix B)	
3. What needs or priorities is the policy/strategy/service designed to meet?	
4. Who and/or what has been involved with implementing the policy, strategy, or service? (For guidance see appendix B)	
5. In relation to the policy/strategy/service what do you think are the main issues, positive and/or negative relating to the different equality strands?	
Information in Section 5 will help with analysis, particularly about what impact the new policy/strategy/service will have on citizens under each of the diversity strands. Give a few examples of positive impacts (A) that have happened or will take place under each strand. Also identify under each strand where further development is/may be needed (B) An example under the disability strand: (a) The National Retail Model for Integrated Community Equipment Service has impacted positively on people with a disability by offering citizens more choice and control over choosing equipment to help them live safely at home. (b) Further development is required in order to help with collection of unwanted equipment (NB: further developments should end up in the Implementation Plan at the back of the EqIA)	

NB Only fill the sections that are relevant to you.
Last updated August 2010

1

Dorset County Council Equality Impact Assessment Toolkit Assessment Form

You need to demonstrate that you have used data from existing sources to tell you about the current policy/strategy/service in terms of meeting the needs of the different equality strands. What does consultation with stakeholders/beneficiaries tell you about the current or proposed policy/strategy/service? Your sources could include, for example, census data, DCC employee survey, the bi annual residents' survey and other research findings. (For an overview of the main issues to consider refer to guidance notes in appendix B and E.)
<u>Disability</u> (a) (b) <u>Race/Ethnicity</u> (a) (b) <u>Gender (Including Transgender)</u> (a) (b) <u>Sexual Orientation</u> (a) (b) <u>Faith/Religion/belief</u> (a) (b) <u>Age</u> (a) (b) <u>Other factors of disadvantage to consider eg: socio-economic, rurality.</u> (a) (b)
6. Are there any aspects of the policy/strategy/service (not already identified under Section 5) that result in quantifiable or different quality outcomes for different groups (higher or lower uptake/failure to access/receive a poorer or inferior service/evidence that different groups have different needs)? (see guidance notes in appendix B)

NB Only fill the sections that are relevant to you.
Last updated August 2010

2

Dorset County Council Equality Impact Assessment Toolkit Assessment Form

7. What further data/consultation do you need carry out if any? Please include the actions in the attached Improvement plan.
8. In what way(s) might this service/strategy/policy have an adverse impact on the grounds of race/ethnicity, gender, disability, age, religion/Faith/belief, sexual orientation, or rurality? Please give your reasons/evidence for this, use your answers from box 5 - 7 [Note: "Adverse Impact" means that the policy/strategy/service is disadvantageous to one or more groups of people.]
9. If you have identified that the service or policy is having, or might be having, an adverse impact, is it justifiable or legitimate? Please give your reasons for this. (see appendix B for examples)
10. If you have concluded that the adverse impact or the discrimination is <u>justifiable or legitimate</u>, you will need to explain your actions and reasons. This is because the county council has a statutory duty to promote good relations between people of different groups. You will need to think what action could be taken to mitigate the adverse impact on people. Please include the actions in the attached Improvement plan.
11. If you have concluded that the adverse impact or the discrimination is <u>illegal</u>, you must take action to remedy this immediately. Please outline the action you will be taking and include it in your improvement plan (see appendix B for examples)

NB Only fill the sections that are relevant to you.
Last updated August 2010

3

Improvement Plan - Please list actions that you plan to take as a result of this assessment

Date on which the Improvement plan will be reviewed:					
Officer responsible for review of the Improvement plan:					
A) Issue Identified and B) resulting equality target	Action Required	Please state: what plan the target will be incorporated into, e.g. directorate plan, service plan or team plan Timescale	Officer responsible	How will this target be monitored?	Budget Implications Please notify the relevant service accountant

These actions/targets will need to be SMART and built into the service planning framework.

Your EqIA will need to be signed off by your Diversity Directorate Group. Contact your Diversity lead for dates:

Adult Services and Community Services - Glen Gocoul
 Children's Services - Richard Marchant
 Environment Services - Mike Evans
 Corporate Resources - Steve Cheeseman
 Chief Executive's Office - Ali Henderson

Support and advice – EqIA surgeries are held on the first week of each month check dates on <http://staffnet/index.jsp?articleid=248711>

Diversity Officer – Kelly Haggett – 1305 252204 or contact the Diversity and Inclusion Manager – 01305 221523

Consultation - any consultation exercise should follow guidance provided by the Consultation and Engagement Team, research officers within each directorate, www.dorsetforyou.com/consultationtracker and the 'How to Guide on Participating with equality groups in Dorset'.

Last updated August 2010

Page 4 of 4



Anexa 3: EIA – diagramă de proces. Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Universității deschise

Open University Equality Impact Assessment – Process Flow Chart
(www.open.ac.uk/equality-diversity/pics/d101206.doc)



Stage 1:
Identifying
policies

Produce a list of all functions, policies and procedures and decide on the approach for your Unit/Office

Stage 2:
Undertaking
screening for
each policy

Identify main aims of each policy

Decide if policy is equality relevant

No – end
process,
review in
future

Yes

Collect and analyse data

Stage 3:
Prioritising
and planning

Decide whether H, M or L relevance to help you prioritise

Record findings and produce action plan

Is there evidence of adverse impact?

No – ensure
monitoring in
place,
review in
future

Yes

Stage 4:
Undertaking
full impact
assessment

Analyse data and evidence in greater depth

Assess likely impact

Consider alternatives and/or mitigate adverse impact

Consult formally

Decide whether to amend and other actions

Make monitoring/involvement arrangements

Publish report



Anexa 4: EIA – Model de evaluare complet. Set de instrumente de evaluare a impactului asupra egalității al Universității deschise

Equality Impact Assessment – Full Assessment Template

Source: *The Open University Equality Impact Assessment Toolkit. A practical guide for managers to assess the impact their functions, policies and procedures have on different groups of people*, The Open University Equality and Diversity Office in partnership with MSM Consultants Ltd, April 2007 (open.ac.uk; 15.04.2011).

This template can be used to record your progress in completing a full equality impact assessment of a policy, procedure or project for one equality group and will be useful when you come to write your report.

What is the policy (name and brief description)?
What equality group(s) is this full equality impact assessment for? (tick one box only) ☐ Age ☐ Disability ☐ Gender ☐ Race ☐ Religion ☐ Sexual Orientation

Step	Activity	Examples of relevant issues	Comments
1	Identify aims of the policy (You should have some of this information from your screening, stage 2)	➤ What are the University's specific responsibilities in relation to the policy? ➤ Who implements the policy? ➤ Who is responsible for the policy? ➤ What are the specific outcomes you hope to see from the policy? ➤ What criteria will you use to measure progress towards these outcomes?	
2	Consider the evidence (See Q&A on monitoring in Appendix C)	➤ What information do you have to assess that the policy benefits all groups? ➤ Is the available information sufficiently detailed to permit analysis of disparities between individual categories? ➤ Is the information up to date, relevant and reliable? ➤ Do you need to hold an informal consultation exercise internally or externally at this stage? ➤ Are there other units or organisations that might want to join you in commissioning new data or research or consultation exercises?	



3	Assess likely impact	➤ Does your analysis of the policy indicate possible adverse impact on some groups? ➤ Are any disparities in the data statistically significant and not due to chance? ➤ Are there other factors that might help to explain the adverse impact? ➤ Could the policy be amended to better promote equality of opportunity or meet the positive duties?	
4	Consider alternatives	➤ Would changes to the policy, or the way it is put into practice, remove or substantially reduce the impact? ➤ What changes could be introduced to reduce the adverse impact identified above? ➤ What changes could you introduce to promote equality of opportunity? ➤ Are there aspects to your proposals that could be changed or could you take additional measures to reduce or remove adverse impact on a particular group, without affecting the policy's overall aims? ➤ Could this unintentionally result in disadvantaging another group? ➤ Would you be able to justify this, on balance?	



5	Consult formally (See Q&A on consultation in Appendix C)	➤ Have you identified all the groups affected by the policy, directly and indirectly? ➤ Which organisations and individuals are likely to have a legitimate interest in the policy? ➤ What methods of consultation are most likely to succeed in attracting the people you want to reach? ➤ Have previous attempts to consult particular communities been unsuccessful? If so, why, and what can you do to overcome any obstacles? ➤ Have you made resources available to encourage full participation by groups that have proved hard to reach? ➤ How will information, pre and post consultation, be made available?	
6	Decide whether the policy needs to be revised or amended in the light of the consultation	➤ Does the consultation show that the policy will have an adverse impact on a particular group (or groups)? ➤ Is it likely to make it difficult to promote equal opportunities or good relations between different groups? ➤ Can the policy be revised or additional measures taken, so that it achieves its aims, but without risking any adverse impact? ➤ What are the main findings of your consultations and what weight should they carry?	
7	Make monitoring arrangements (You are required to monitor the impact of all equality relevant policies.)	➤ How will the policy be monitored? ➤ What sort of data will be collected and how often will it be analysed? (Annually is recommended) ➤ Will the monitoring include qualitative methods, such as surveys, or follow-up consultations? ➤ How will the effects of the policy on equality of opportunity and good relations be monitored? ➤ What criteria will be used to assess these? ➤ How will any concerns be taken into account in any review of the policy?	



8	Publish assessment report (See Q&A on publishing in Appendix C)	➤ A good equality impact assessment report will: - o include the best information available at the time - o be clear, concise, balanced and in proportion to the policy's equality relevance - o be a self-contained document - o use plain and clear language ➤ See the suggested format in this toolkit.	
---	--	---	--

Any other information or comments:

Relevant dates:

Name and contact details for responsible person:

Please retain a copy of this form and any data you used to undertake the exercise as it may be required for quality control and compliance monitoring purposes. The information will help you to write up your impact assessment report for publishing.

Completed impact assessment reports should be published internally in your intranet site in the same place as the published policy or procedure and you should forward a copy to the Equality and Diversity Office for external publishing.



Anexa 5: Evaluarea impactului asupra egalității – întrebări utile pentru selecție, Orientările EIA NHS 2007

Source: EIA Guidelines NHS 2007 (National Health Institute, United Kingdom).

Below are a number of questions to help team leaders and managers consider as wide a range of issues as possible when screening policies or services for their possible impacts on different communities.

RACE

How will you make sure that people from a wide range of ethnic groups use your service? (N.B. You may find it helpful to look at this section alongside the section on Religion and Belief as the actions are closely related). You might find the following prompts useful:

- How do people from minority ethnic backgrounds find out about your service? Does your printed information take account of different languages and cultures and is it easy to understand?
- Have you publicised your service among minority ethnic communities by making it available at different appropriate venues as well as visiting them and talking about your service?
- Have you decided what core information you need available in other languages?
- Do your staff members know how to access an interpreter for booking appointments or how to access telephone interpreting (in situations where it may not be possible to arrange an appropriate interpreter)? Do they also know where to get advice on material in other languages and formats?
- Do you routinely record the language that a person speaks so that you can send them letters in the right language or ring them instead if they can't read?
- Have you put in place a procedure to record the uptake of interpreting and translated material?
- Have you thought about your assessment materials and methods and made sure that they are relevant to people from different cultures?
- Do you currently record the ethnicity of patients so that you know how well your service is being used by people from minority ethnic backgrounds?
- What actions would you undertake to ensure that your staff members are treating people from a minority ethnic background with respect and dignity?
- Have you identified any specific dietary or any religious needs of patients or any other specific requirements that you need to be sensitive to?
- Have your staff members received EIA training as well as equality and diversity training and how they are planning to implement this in their work setting?
- Have you considered incorporating race equality objectives in staff appraisal?
- How will you mainstream these actions into the core business of your service?



RELIGION OR BELIEF

How will you welcome people from all religious backgrounds? You might find the following prompts useful:

- How do people from different religious backgrounds find out about your service? Is your printed information religiously appropriate/sensitive?
- Have you publicised your service among various religious communities and groups by making it available at different appropriate venues as well as visiting them and talking about your service?
- Do you currently record patients' religion in order to assist you in identifying users and non users of your service from various religious backgrounds?
- What actions would you undertake to ensure that your staff members are treating people from different religions/beliefs/no beliefs with respect and dignity?
- Is your service religiously and culturally sensitive to meet the needs of people from various religious backgrounds? If not what approaches would you develop to address this?
- Have you identified any specific dietary or other needs related to a person's religion that you need to be sensitive to?
- Are there any other religious sensitivities you need to bear in mind e.g. when visiting patients at home?
- If you are running an inpatient or residential service, have you thought about the prayer needs or the need for a quiet space for your patients / residents?
- Have you considered obtaining a list of various festivals to be made available to your staff members to avoid arranging appointments / visits etc on any particular religious festivals / days / times?
- Have your staff members received training on religion and belief and how they are planning to implement this in their work setting?
- Have you considered incorporating religion and belief equality objectives in staff appraisal?
- How will you mainstream these actions into the core objectives of your service?

DISABILITY

What will you do to make sure that people with a disability are using and benefiting from your service/policy? This includes people with a learning disability, people with long-term conditions and mental health problems, and people with physical and sensory impairments. You might find the following prompts useful:

- How do people with disabilities find out about your service?
- Does your printed information take account of communication needs of people with various disabilities and is it easy to understand?



- Have you decided what core information you need available in large print, audio tape or Braille?
- Is your service physically accessible to people with mobility problems or who use a wheelchair?
- Do your staff members know how to access a sign language interpreter, or an interpreting service for deaf and hearing impaired people, how to use an induction loop and where to get advice on material in different formats?
- Do you routinely record the communication needs of patients with a disability for referring to when sending out appointments etc?
- Have you put in place a procedure to record the uptake for sign language interpreters, appointment letters/leaflets in Braille etc?
- Do you currently monitor whether or not patients have a disability so that you know how well your service is being used by people with a disability?
- What actions will you undertake to ensure that your staff members are treating people with disabilities with respect and dignity?
- Is your service religiously and culturally sensitive to meet the needs of disabled people from minority ethnic groups? If not what approaches would you develop to approach this?
- Have your staff members received disability awareness training in general and more specifically in meeting the needs of patients with a learning disability, people with mental health difficulties or people with hearing or sight impairment? How are they planning to implement this in their work setting?
- Have you thought about your assessment materials and methods and made sure that they are relevant to people with disabilities?
- Have you considered incorporating disability equality objectives into staff appraisal?
- How will you mainstream these actions into the core objectives of your service?

AGE

If your service is open to people of all ages, how will you make sure that it is used by people of all ages? You might find the following prompts useful:

- Is it easy for someone of any age to find out about your service and to use your service?
- Does your service make assumptions about people simply because of their age?
- Does your service give out positive messages about all ages in the leaflets and posters that it uses?
- When you are recruiting staff, have you thought about age and how you can recruit from a wide range of age backgrounds?
- Do younger and older people in your staff team feel equally valued?
- Do you monitor age to make sure that you are serving a representative sample of the population (or representative within your relevant age group)?



- Do any eligibility criteria for your service discriminate against older or younger people without just cause?
- What actions will you take to make sure that your staff treat people of all ages with dignity and respect?
- Have you considered including age equality in staff objectives and appraisal?
- How will you mainstream these actions into the core objectives of your service?

GENDER

If your service is for men and women, what will you do to make sure that both benefit? You might find the following prompts useful:

- Is it easier for either men or women to find out about and use your service, for example because of where you display leaflets or your opening times?
- If your service is for men and women, do you routinely monitor the uptake of your service with gender breakdown and take appropriate action? For example:
 - o If you find that men are not accessing your services then you may consider improving the way these services are provided to men, possibly by targeting men and providing drop-in clinics at sporting events or workplaces.
 - o Similarly you may consider adopting sensitive approaches to target women from different backgrounds as the services may not be appropriate for some women from particularly minority communities
- Have you considered the possible needs of transgender staff and service users in the development of your policy or service?
- Have your staff members received gender equality training and how are they planning to implement this in their work setting?
- Have you considered incorporating gender equality objectives in staff appraisal?
- How would you mainstream these actions into the core business of your service?

SEXUALITY²⁸

How will you give positive messages and a positive reception to people who are gay, lesbian or bisexual? You might find the following prompts useful:

- Does information about your service use visual images that could be people from any background or are the images mainly heterosexual couples?
- Does the language you use in your literature include reference to gay, lesbian and bisexual people?
- When carrying out assessments, do you make it easy for someone to talk about their sexuality, if it is relevant, or do you assume that they are heterosexual?

²⁸ The EIA Guidelines NHS 2007 of National Health Institute refers to “sexuality”. However, the authors of this manual prefer the term “sexual orientation” as it is referred to in article 19 of the TFEU.



- Would staff in your workplace feel comfortable about being 'out' or would the office culture make them feel that this might not be a good idea?
- Have your staff had training in sexual orientation and equality and how will they put what they have learnt into practice?
- How will you make sure that staff treat lesbian, gay, bisexual and transgender people with dignity and respect?
- Have you included this area of equality in staff objectives and appraisal?
- How will you mainstream these actions into the core business of your service?

INEQUALITIES AND DEPRIVATION

How will you make sure that people from a wide range of socio-economic backgrounds can access your service? There are some groups that experience persistent inequalities, such as minority ethnic communities or disabled people, so this section may overlap with others. However, you may find the following prompts useful:

- Do you know where the key pockets of deprivation are within your area? Is it easy for people in these areas to find out about your service and to use your service?
- Is your service easily accessible via existing public transport links?
- Does your service make assumptions about people simply because of their background or where they live?
- Do any eligibility criteria for your service restrict access for people from more deprived communities?
- When you are advertising jobs, have you thought about how you can encourage people from more deprived communities to apply?
- Are staff aware of existing health inequalities priorities and targets for their area or work?
- How will you mainstream action on reducing inequalities into the core business of your service?

DIGNITY AND HUMAN RIGHTS

Could your policy or service potentially involve:

- Affecting someone's right to life?
- Caring for other people or protecting them from danger?
- Investigating deaths?
- The detention of an individual?
- Inadvertently place someone in a humiliating situation or position?
- Make people work in an emergency?
- Dealing with decisions on access to services or appeals?
- Disciplinary action that leads to criminal offence?
- Accessing, handling or disclosing personal information?



- Dealing with children and families?
- Provision of medical treatment or social care?
- Surveillance or investigation?
- Being in conflict with the religious beliefs of others?
- Commissioning services from a religious organisation?
- Working with the media, writing speeches or speaking in public?
- Policy making?
- Making decisions on fertility treatment?

If so, you will need to ensure that your policy or service respects the dignity and human rights of staff and service users.



Seminarii de creștere a conștientizării în domeniile nondiscriminării și egalității pentru organizațiile societății civile

- VT/2010/007 -

Manual de formare cu privire la discriminare

Material Național¹

ROMÂNIA

**Human European Consultancy în parteneriat cu Migration Policy Group
Material realizat de Iustina Ionescu**

2012



**O inițiativă sprijinită de Programul comunitar pentru ocuparea forței de muncă
și solidaritate socială - PROGRESS (2007-2013)**

¹ Notă: Acesta este un material creat pe baza rapoartelor de activitate naționale produse în contextul proiectelor anterioare de formare antidiscriminare finanțate de Comisia Europeană. Acesta nu este un material științific sau academic, iar evaluările contextului românesc se bazează pe experiența partenerului național și a autorului materialului în domeniul antidiscriminării, mai ales în condițiile în care există foarte puține materiale naționale dedicate domeniului antidiscriminării în general și cu atât mai puțin actorilor relevanți din acest domeniu. Rolul acestui material este acela de a oferi un context general cu privire la reglementările antidiscriminare, cât și acela de a introduce modulele din acest proiect de formare în contextul național.



Cuprins

1	Profilul ONG-urilor/sindicatelor care lucrează în domeniul combaterii discriminării	2
2	Discriminarea în contextul național România	3
2.1	Transpunerea Directivelor U.E în legislația națională	3
2.2	Proceduri – căi administrative și legale adecvate pentru sancționarea încălcarea legislației antidiscriminare	9
2.2.1	Procesul de angajare și ocupare a forței de muncă- toate aspectele.....	11
2.2.2	În afara domeniului angajării și al ocupării forței de muncă- originea etnică și rasială.....	12
2.2.3	Atunci când există mai multe soluții în cazul unei plângeri legate sau nu de angajare	12
2.2.4	Care sunt cerințele procedurale pentru fiecare tip de remediu?...13	
2.2.5	Ce suport există la nivel național pentru accesul la diferite proceduri și ce se poate face pentru a înlătura orice obstacole/impedimente?	15
2.2.6	Autorități naționale care lucrează în domeniul antidiscriminării....	16
2.2.7	Politici publice naționale privind antidiscriminarea	16
2.3	Probleme sociale	17
3	Informație specifică pentru modulele de training	18
3.1	Colectarea informației și planificarea acțiunii	18
3.2	Comunicarea și media	20
3.3	Advocacy	21
3.4	Parteneriatele	23
3.5	Monitorizarea	24
3.6	Codurile de conduită	25
3.7	Testarea situațională	25



1 Profilul ONG-urilor/sindicatelor care lucrează în domeniul combaterii discriminării

La acest moment, este dificil a face o prezentare comprehensivă a actorilor din domeniul antidiscriminării la nivel național, deoarece există puține analize ale actorilor relevanți în acest domeniu. În ceea ce privește ONG-urile, există ONG-uri care lucrează la nivel național și la nivel local, ONG-uri care se ocupă cu protecția drepturilor omului în general și care au și o componentă antidiscriminare și ONG-uri specializate care vizează combaterea discriminării pe un anumit criteriu. Mai există ONG-uri care oferă servicii sociale unor anumite grupuri vulnerabile și care, uneori, au și o componentă de combaterea discriminării. Uneori, ONG-urile care deservește anumite grupuri vulnerabile, se coalizează în alianțe/federații naționale. În ceea ce privește strict combaterea discriminării, la nivel național există o coaliție informală de ONG-uri numită: Coaliția Antidiscriminare.²

În ceea ce privește sindicatele, activitatea acestora nu este atât de puternică în combaterea discriminării precum este în alte țări cu o tradiție democratică mai îndelungată (spre exemplu, din cunoștințele noastre, nu au apărut în dezbaterea publică sau în relatările media cazuri antidiscriminare de notorietate promovate și sprijinite juridic de sindicate). În ultimii ani, în special marile confederații sindicale au început să abordeze problematica discriminării prin implementarea de diferite proiecte, de regulă în parteneriat cu ONG-uri specializate, la început din perspectiva de gen, și ulterior, odată cu posibilitatea obținerii de finanțare prin fondurile structurale în domeniile egalității de șanse în general și incluziunii sociale, abordând astfel și alte criterii de discriminare. La acest moment, nu există o centralizare a proiectelor implementate de sindicate, o evaluare a implementării și impactului.

² Vezi: www.antidiscriminare.ro.



2 Discriminarea în contextul național România

2.1 Transpunerea Directivelor U.E în legislația națională

Procesul adoptării Legii Antidiscriminare

Înainte de adoptarea Legii Antidiscriminare, legislația din România nu proteja în mod efectiv persoanele împotriva discriminării – prevederile legale existente la acea dată în Constituție³ aveau caracter general și declarativ, fiind nevoie de prevederi speciale pentru punerea lor în aplicare. Aceste prevederi speciale au fost adoptate în anul 2000 prin Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (OG 137/2000), ulterior fiind modificate și completate în conformitate cu directivele europene în domeniu.⁴

ONG-urile au jucat un rol important în promovarea adoptării și implementării legislației antidiscriminare în România. Potrivit rapoartelor⁵ una din prioritățile Departamentului de Protecția Minorităților Naționale (DPMN) încă din 1999 a fost aceea de a formula ordine speciale care să interzică toate formele de discriminare din România. Astfel, s-a format o comisie formată atât din reprezentanți ai DPMN cât și din reprezentanți ai ONG-urilor, care să formuleze o propunere, care în anul următor a trecut sub forma Ordonanței de Guvern nr.137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Aceasta a fost prima Lege Antidiscriminare adoptată în Centrul și Estul Europei. Cu ajutorul ei, s-au transpus în legislația națională cele două Directive europene (Directiva 43 și Directiva 78).

Procesul de adoptare a legii în Parlament a stârnit controverse din cauza criteriului “orientare sexuală”. În final, și în contextul presiunilor europene, legea a fost adoptată cu interzicerea discriminării și pe criteriul orientării sexuale.

În plus, în paralel cu adoptarea Legii Antidiscriminare s-a desfășurat procesul de decriminalizare a relațiilor dintre homosexuali (așa numitul „Articol 200” din Codul penal), care a întâmpinat o mare opoziție din partea Parlamentului român. Astfel, în

³ Constituția României, art.4 și 16.

⁴ Vezi Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discrimina, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr.48/2002](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002. Ulterior adoptării și aprobării prin lege, [Ordonanța Guvernului nr. 137/2000](#) a mai fost modificată și completată prin: [Ordonanța Guvernului nr. 77/2003](#) pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr.137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 27/2004](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004 și [Legea nr. 324/2006](#) pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006 și republicată în Monitorul Oficial [nr. 99 din 8 februarie 2007](#).

⁵ Vezi *Combaterea discriminării în România. O analiză a problemelor legislative și a mecanismelor instituționale de combaterea discriminării*, Renate Weber, 2003, în cadrul proiectului “Nondiscrimination Review” a Consiliului Europei.



perioada noiembrie 2000 - ianuarie 2002, în România s-a ajuns la o situație paradoxală în care discriminarea bazată pe orientare sexuală în toate domeniile vieții sociale a fost interzisă și sancționată prin lege, însă relațiile sexuale consensuale dintre doi adulți de același sex care aveau loc în spațiul privat erau încă incriminate.

Pe durata acestui proces legislativ, opinia publică nu a jucat un rol în adoptarea legislației antidiscriminare. Ca și în cazul altor inițiative legislative în România, în special în domeniul drepturilor omului, opinia publică, de cele mai multe ori, nu este consultată sau implicată în vreun mod. Adoptarea noii legislații, mai ales în perioada procesului de aderare a României la U.E., nu a fost ca urmare a unei presiuni sociale existente de care oamenii să fie informați, ci ca urmare a presiunii internaționale, mai ales a Instituțiilor U.E.^{6 7}

Presiunea conformității cu standardele UE în cadrul procesului de aderare, a dus la introducerea în 2003 de concepte precum discriminare indirectă, hărțuire, victimizare și intenția de a discrimina în conformitate cu prevederile legale ale UE.

Chiar și după amendamentele din 2003, legislația română antidiscriminare tot mai avea nevoie de rectificări pentru a definitiva transpunerea celor două Directive. O rectificare se referea la revizuirea statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), în ceea ce privește aspecte ce vizau: independența sa legală față de Guvern, atribuțiile, suprapunerea competențelor cu alte autorități în domeniu, procedura soluționării plângerilor adresate CNCD-ului, structura sa organizatorică pentru a-și exercita în mod eficient și independent numărul mare de atribuții). Cealaltă rectificare se referea la introducerea conceptului de sarcină a probei, esențială pentru eficiența legii în raport cu victimele discriminării și introducerea conceptului de adaptare rezonabilă. Aceste amendamente ale legislației antidiscriminare (cu excepția conceptului adaptare rezonabilă) au fost adoptate de Parlament în iulie 2006.⁸ Din nou însă presiunea integrării a fost esențială.

În februarie 2007, Legea Antidiscriminare a fost revizuită și republicată cu toate amendamentele la zi – amendamentele au fost făcute în 2002, 2003, 2004 și 2006.⁹

În anul 2010, un proiect de lege de amendare a OG 137/2000 a vizat schimbarea fundamentală a definiției sarcinii probei, împotriva standardelor din directivele europene. În contextul trimerii din partea Comisiei Europene Guvernului României a unei solicitări de informații preliminară procedurii de infringement privind transpunerea definiției “sarcinii probei” și a eforturilor de lobby din partea CNCD și a

⁶ Vezi Recomandarea 13 a Comitetului Parlamentar România- UE, din 27 Februarie 2001. Se intitulează “Cererea Senatului României de a renunța la Articolul 200 din Codul Penal pentru a înceta la acest ordin discriminatoriu.”

⁷ Vezi răspunsul Comisiei Europene la Întrebarea Scrisă a Membrului Parlamentului European Louseweis van der Laan, E- 4142/00EN, din 12 Martie 2001.

⁸ Vezi România/Legea 324/2006 (20.07.2006).

⁹ Odonanța Guvernului nr. 137 din 31 August 2000 (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.



societății civile, amendamentul trecut în Senat a fost respins și revizuit în Comisia Juridică din Camera Deputaților pentru a răspunde definiției sarcinii probei din directivele europene.¹⁰ La data actualizării acestui raport, proiectul de lege era încă în dezbateră în Parlament, urmând să fie pus pe ordinea de zi a plenului Camerei Deputaților.

În prezent, cele două directive sunt transpuse în totalitate cu excepția conceptului de adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități.

Conținutul Legii Antidiscriminare

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, adoptată prin Legea 48/2002, republicată în anul 2007, reprezintă legea generală în domeniul combaterii discriminării. Legea conține două categorii de prevederi: (1) principii generale și definiții, alături de mecanismul de combaterea discriminării și (2) câteva secțiuni de prevederi speciale cu scopul de a da câteva exemple de discriminare din domenii diverse; de exemplu cele din domeniul economic, al ocupării forței de muncă, al carierei, al accesului în administrația publică și al serviciilor de sănătate și în alte domenii privind accesul la bunuri și servicii, accesul la educație, al liberei circulații, al liberei rezidențe, accesul în locurile publice și demnitatea personală.

Legea este o lege generală antidiscriminare pe mai multe domenii. Legea Antidiscriminare românească depășește protecția oferită în directivele europene atât din punct de vedere al grupurilor protejate, cât și din punct de vedere al domeniilor în care se aplică. În primul rând, legea conține o listă exhaustivă de criterii de discriminare – include mențiunea “orice alt criteriu”.¹¹ În al doilea rând, definiția generală a discriminării acoperă toate domeniile vieții publice. În al treilea rând, sunt apărute împotriva discriminării atât persoanele fizice, cât și grupurile sau comunitățile. În al patrulea rând, legea creează posibilitatea sancționării pentru discriminare atât a persoanelor fizice, cât și a persoanelor juridice, fie că sunt publice sau private.

În mod concret, definiția discriminării este inspirată din sistemul O.N.U. Potrivit legii, prin discriminare se înțelege *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*¹²

¹⁰ PLx 854/2010 – Proiect de lege pentru modificarea OG. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

¹¹ Vezi art.2 alin.(1) din OG 137/2000.

¹² Vezi Art.2 al Ordonanței 137/2000.



Alte prevederi legislative antidiscriminare

Procesul legislativ de adoptare a Legii Antidiscriminare descreșcă mai sus, inclusiv de transpunere a directivelor europene, nu a apărut fără justificare și a fost însoțit de introducerea prevederilor antidiscriminare în alte legi sau reglementări. Constituția României și alte statute și legislații conțin prevederi care interzic discriminarea, dar care sunt numai de natură declarativă, legea antidiscriminării detaliază principiile existente și asigură cadrul legal necesar pentru sancționarea actelor de discriminare.

În domeniul discriminării la locul de muncă, Codul Muncii și alte acte din legislația muncii vin în completarea prevederilor Legii Antidiscriminare. Încă din 2003, Codul Muncii¹³ conține cerințe în domeniul combaterii discriminării.¹⁴ Această lege a fost prima care reglementează discriminarea indirectă, spre deosebire de Legea Antidiscriminare care introduce definiția discriminării numai în august 2003.¹⁵

Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea 76/2002) reglementează măsurile și drepturile speciale acordate prin prezenta lege unor categorii de grupuri defavorizate (art.4).

Statutele sau regulamentele câtorva profesii conțin prevederi Antidiscriminare în relațiile de muncă și de asemenea pentru exercitarea unei profesii sau activități: Statutul Funcționarilor Publici,¹⁶ Statutul Asistenților Sociali,¹⁷ Codul deontologic al Magistraților.¹⁸ Din 2005, legea răspunderii ministeriale incriminează orice act al Guvernului pentru întocmirea și adoptarea oricăror norme, ordine sau instrucțiuni care au o natură discriminatorie sau încalcă drepturile omului.¹⁹ Deși în prezent, acest mod de adoptare a prevederilor antidiscriminare în statutul câtorva profesii are mai mult o valoare simbolică, declarativă, pe viitor există premisele ca tot mai multe dintre aceste prevederi obligatorii să fie invocate în cazuri de discriminare care privesc angajații dintr-un anumit domeniu, ceea ce va crește gradul de cunoaștere și de interes pentru adoptarea codurilor de conduită nediscriminatorie.

Prevederi similare antidiscriminare sunt prevăzute și în alte domenii decât locul de muncă: Legea 705/2001 privind sistemul național de asistență socială, Legea Autovizualului (Legea 504/2002), Legea Drepturilor Pacientului (Legea 46/2003) și Ordonanța de Urgență nr.56/2003 privind unele drepturi ale persoanelor aflate în executarea pedepselor private de libertate.

¹³ Legea 53/2003.

¹⁴ Art. 5 al Legii 53/2003.

¹⁵ Ordonanța Guvernului 77/2003.

¹⁶ Art. 25 paragraful 2 al Legii 188/1999 privind Statutul Funcționarilor Publici pe baza amendamentului din 2005.

¹⁷ Art. 21 paragraful 2 al Legii 466/2004 privind Statutul Asistenților Sociali.

¹⁸ Hotărâre CSM 328/2005.

¹⁹ Art. 8 paragraful 2b al Legii 115/1999 privind răspunderea ministerială pe baza amendamentului din anul 2005.



Organul național în domeniul antidiscriminării și egalității de șanse

România a transpus prevederile celor două Directive UE în privința înființării organului național privind egalitatea și nediscriminarea prin înființarea unui singur organism la nivel național care se ocupă de toate formele de discriminare, inclusiv cea bazată pe rasă sau etnie în toate domeniile. Acest organism este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).²⁰ Din anul 2006, conform legii, CNCD este un organ independent. Articolele 16 și 17 din OG 137/2000 prevăd că CNCD "este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte." În plus, "[În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngreunată sau influențată de către alte instituții ori autorități publice."²¹

În afară de sancționarea discriminării, aspect pe care s-a axat CNCD-ul încă de la înființarea sa, el mai are și atribuții cum ar fi: prevenirea discriminării, medierea în cazuri de discriminare, oferirea de asistență specială victimelor discriminării.²²

În octombrie 2007, CNCD a publicat *Strategia națională pentru implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării* care cuprinde principalele obiective, priorități și direcții de intervenție pentru 2007-2013.²³ În raportul anual de activitate publicat de către CNCD apar redate acțiunile prin care instituția a găsit de cuviință să aducă la îndeplinire obiectivele din Strategie. Nu s-a realizat până în prezent o monitorizare și evaluare independentă a modului în care a fost adusă la îndeplinire această strategie națională.

Evaluările organismelor Națiunilor Unite de monitorizare a drepturilor omului

Toate organismele Națiunilor Unite de monitorizare a drepturilor omului au apreciat măsurile legislative luate de către statul român în ceea ce privește combaterea discriminării, însă au subliniat o nevoia luării unor măsuri concrete pentru punerea în aplicare a acestor prevederi legale și îmbunătățirea situației grupurilor expuse discriminării în societatea românească.

Astfel, în anul 2010, Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării rasiale a subliniat nevoia adoptării unor măsuri concrete în vederea combaterii discriminării împotriva

²⁰ Vezi România/CNCD- site-ul oficial al instituției este disponibil la: <http://www.cncd.org.ro> (14.10.2006).

²¹ Vezi OG 137/2000, art16 și 17.

²² Art. 19 al Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicate în Februarie 2007.

²³ Ordinul 286 din 29 august 2007 (Ordinul 286/2007) privind aprobarea Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013), publicat în Monitorul Oficial 674 din 3 octombrie 2007 (M. Of. 674/2007), disponibil la [http://www.legestart.ro/Ordinul-286-2007-aprobarea-Strategiei-nationale-implementare-masurilor-prevenire-combatere-discriminarii-2007-2013-\(Mjc1MDg5\).htm](http://www.legestart.ro/Ordinul-286-2007-aprobarea-Strategiei-nationale-implementare-masurilor-prevenire-combatere-discriminarii-2007-2013-(Mjc1MDg5).htm).



persoanelor aparținând etniei rome în ceea ce privește: crearea condițiilor care să permită declararea apartenenței etnice a populației la recensământul din 2011, luarea măsurilor adecvate care să evite efectele nefaste ale crizei economice asupra grupurilor sociale vulnerabile, clarificarea împărțirii competențelor între CNCD și Avocatul Poporului, în special în ceea ce privește soluționarea plângerilor privind discriminarea, respectarea de către CNCD a Principiilor de la Paris, îmbunătățirea accesului la educație a copiilor rome, popularizarea reglementărilor împotriva segregării în școală, accesul la locuire al romilor, în special eliminarea exproprierilor și evacuărilor forțate, fără acordarea unei alternative de locuire, accesul romilor la îngrijiri și servicii de sănătate, la servicii sociale și promovarea mediatorilor sanitari rome, dezvoltarea instruirii romilor pentru facilitarea accesului lor pe piața muncii, combaterea discriminării în accesul la locuri și servicii publice, prevenirea discriminării rasiale în administrarea și funcționarea justiției penale, sancționarea promovării stereotipurilor rasiale din partea mass media, a partidelor sau a anumitor personalități politice, combaterea rasismului din sport, încurajarea victimelor discriminării de a depune plângeri împotriva acestor fapte ilegale, formarea în domeniul drepturilor omului în rândul organelor care aplică legea, inclusiv administrația penitenciară, avocați, precum și educarea publicului despre diversitatea multiculturală, înțelegerea și toleranța față de minorități, inclusiv minoritatea romă.²⁴

În anul 2009, Comitetul ONU pentru drepturile copilului a recomandat României să ia măsuri împotriva discriminării unor categorii vulnerabile de copii precum copiii rome în ceea ce privește accesul la educație, copiii cu dizabilități în ceea ce privește discriminarea și instituționalizarea lor și incluziunea lor socială, copiii și tinerii care trăiesc cu HIV în ceea ce privește exercitarea dreptului la viață privată, accesul la informații privind HIV, consilierea și testarea voluntară, confidențialitatea, accesul la servicii de sănătate sexuală și a reproducerii.²⁵

În anul 2006, Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeii a arătat că discriminarea de gen se manifestă în numeroase domenii ale vieții sociale, precum: reprezentarea și participarea scăzută a femeilor în procesele de luare a deciziilor, la nivel național și local, accesul efectiv la informații și servicii din domeniul sănătății sexuale și a reproducerii, discriminarea multiplă și intersecția mai multor criterii de discriminare în cazul femeilor de etnie romă, segregarea în muncă, atât orizontală, cât și verticală. Comitetul a mai subliniat o serie de probleme care există la nivel național: lipsa datelor segregate pe criteriul sex, lipsa accesării remediilor legale împotriva violărilor de drepturi, ineficacitatea legislației împotriva violenței domestice, nevoia de a crește eforturile pentru combaterea cazurilor traficului de ființe umane, nevoia de a populariza mai mult textul Convenției.²⁶

²⁴ Vezi Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării rasiale, Concluzii și recomandări către România, 27 august 2010, CERD/C/ROU/CO/16-19.

²⁵ Vezi Comitetul ONU pentru drepturile copilului, Concluzii și recomandări către România, 12 iunie 2009, CRC/C/ROM/CO/4.

²⁶ Vezi Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeii, Concluzii și recomandări către România, 2 iunie 2006, CEDAW/C/ROM/CO/6.



În general, concluziile și rapoartele organismelor Tratatului de Monitorizare cum ar fi: Comitetul privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare față de Femei (CEDAW), Comisia pentru Eliminarea Discriminării Rasiale (CERD), Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice (ICCPR) și Comisia pentru Drepturile Copilului (CRC), nu se regăsesc pe agenda publică. Mai mult, autoritățile și societatea civilă nu le-au folosit, concentrându-se mai mult pe rapoartele de monitorizare și recomandările UE.

Sondarea opiniei publice

Primul sondaj de opinie din România care a măsurat gradul de toleranță al românilor față de grupurile discriminate a fost realizat de către ONG-ul Institutul pentru Politici Publice.²⁷ Începând cu anul 2004, CNCD comandă sondaje de opinie²⁸ în acest domeniu. Potrivit acestor studii, grupurile cele mai expuse la discriminare sunt persoanele care trăiesc cu HIV, homosexualii, romii, persoanele cu dizabilități și femeile.

Cu toate acestea, nu a fost organizat și coordonat un răspuns unitar, coerent din partea autorităților publice cu competențe în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Intervențiile care au avut loc din partea CNCD, a altor instituții publice, inclusiv instituții naționale de învățământ și din partea societății civile au fost intervenții sporadice, dispersate care depindeau de oportunitățile de finanțare în domeniu.

2.2 Proceduri – căi administrative și legale adecvate pentru sancționarea încălcarea legislației antidiscriminare

În România, Legea Antidiscriminare aplicându-se discriminării care apare în orice domeniu al vieții publice, cu privire la orice criteriu de discriminare, face ca toate procedurile și remediile prevăzute în Legea Antidiscriminare și în dreptul general să se aplice faptelor de discriminare care au loc în orice domeniu.

Astfel, în primul rând răspunderea civilă delictuală se aplică și în cazul faptelor de discriminare. Aceasta înseamnă că o persoană se poate îndrepta împotriva alteia în instanța de judecată civilă pentru a obține recuperarea integrală a prejudiciului material sau/și moral care i-a fost pricinuit prin fapta ilicită a persoanei care a constatat în discriminare.

În al doilea rând, Legea Antidiscriminare a adăugat la măsurile deja existente ale sistemului general civil de despăgubiri un sistem secundar alternativ juridic, opțional, pentru sancționarea discriminării: sistemul contravențional - decis și aplicat de

²⁷ Primul raport sociologic dintr-o serie, denumit Intoleranță, Discriminare, Totalitarism în România 2003, Institutul pentru Politici Publice.

²⁸ Primul raport sociologic dintr-o serie, denumit *Sondaj de Opinie privind Discriminarea în România*, Octombrie 2004, Metro Media. Sondajele sunt disponibile pe pagina de internet a CNCD: <http://cncd.org.ro/publicatii/Toate-categoriile-0/> (last visit, 15.07.2011).



CNCD. CNCD are puterea de a acorda amenzi contravenționale sau avertismente scrise. Nivelul amenzilor diferă însă: când victima este numai un singur individ atunci amenda variază de la 400 RON la 4000 RON,²⁹ în timp ce în cazurile în care victimele sunt un grup sau o comunitate, amenzile sunt mai mari: de la 600 RON la 8000 RON.³⁰ Pot adresa plângeri la CNCD atât persoane fizice, individuale, cât și organizații neguvernamentale, fie în numele persoanei/persoanelor fizice afectate de fapta de discriminare, la cererea scrisă a acesteia/acestora din urmă, fie în nume propriu, atunci când discriminarea afectează un grup sau o comunitate de persoane, iar organizația activează în domeniul drepturilor omului.³¹

În al treilea rând, medierea, ca modalitate alternativă de rezolvare a conflictului, este posibilă conform Legii Antidiscriminare. Potrivit art.19 din OG 137/2000, CNCD are atribuții în “medierea faptelor de discriminare”. Cu toate acestea, rolul concret și gradul de implicare a CNCD în procesul de mediere nu sunt clar prevăzute în Regulamentul intern de soluționare a petițiilor de la nivelul CNCD. Din anul 2006 în România există și o lege generală a medierii și de organizare a profesiei de mediator.³²

În al patrulea rând, în cazul în care fapta de discriminare a fost săvârșită de o autoritate a administrației publice, persoana discriminată mai are la dispoziție și calea adresării unei plângeri în scris la instituția Avocatului Poporului. Dacă în urma anchetei pe care o desfășoară, Avocatul Poporului găsește plângerea întemeiată, acesta poate cere în scris administrației publice care a încălcat drepturile respective să reformeze sau să revoce actul administrativ și să repare pagubele produse, precum și să repună persoana lezată în situația anterioară. În cazul în care administrația publică sau funcționarul public respectiv nu se conformează, atunci Avocatul Poporului se poate adresa autorității administrației publice ierarhic superioare care este obligată să îi comunice în termen de cel mult 45 de zile măsurile luate.³³

În al cincilea rând, când fapta de discriminare îmbracă forma unui act administrativ adică este o întrupare a deciziei unei autorități publice, pe lângă calea facultativă de introducere a unei plângeri la CNCD, persoana discriminată se poate adresa instanței de contencios administrativ pentru anularea totală sau parțială a actului administrativ discriminatoriu și repararea prejudiciului, după ce anterior se face o plângere administrativă la organul ierarhic superior.³⁴

În al șaselea rând, când fapta de discriminare atinge gravitatea pericolului social de natură penală, atunci prevederile Codului penal aplicabile în domeniul discriminării se

²⁹ Echivalentul aproximativ în euro este de la 114 euro la 1140 euro.

³⁰ Echivalentul aproximativ în euro este de la 170 euro la 2285 euro.

³¹ Vezi OG 137/2000 republicată, art.28.

³² Vezi Legea nr.192 din 16 mai 2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

³³ Vezi Legea nr.35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată în 2004 și consolidată, art.23 și următoarele.

³⁴ Vezi Legea 554/2004 a contenciosului administrativ.



aplică în consecință. Art.75 lit.c¹ din Codul penal prevede circumstanța agravantă care se aplică oricărei infracțiuni săvârșite “pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenența politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA.” Hărțuirea sexuală este de asemenea sancționată penal și constă în hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții sexuale de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă (art. 203¹ din Codul penal). Articolul 247 din Codul Penal sancționează abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi: “îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor unei persoane ori crearea pentru aceasta a unei situații de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA, se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 5 ani”. Iar articolul 317 sancționează instigarea la discriminare care constă în instigarea la ura pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenența politică, convingeri, avere, origine socială, vârsta, dizabilitate, boala cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA.

2.2.1 Procesul de angajare și ocupare a forței de muncă- toate aspectele

În cazurile de discriminare în relațiile de angajare și ocupare, în afară de plângerea îndreptată către CNCD – procedură administrativă și procesul civil pentru obținerea de despăgubiri intentat persoanei care a discriminat, Codul muncii și legislația muncii preved posibilitatea adresării unei plângeri administrative către Inspectoratului teritorial de muncă. Inspecția muncii se ocupă cu respectarea legislației muncii de către angajatori. Așa cum am menționat mai sus, principiul discriminării este inclus în această legislație, prin urmare, Inspecția muncii are competența de a soluționa cazuri de discriminare în domenii cum ar fi: anunțuri de recrutare, proceduri de recrutare, selecție, condiții de muncă, salariu, discriminare la locul de muncă, promovare, compensații și bonusuri, concedieri (din punct de vedere procedural și substanțial), plata asigurărilor sociale (așa cum sunt clasificate în legislația europeană drept “taxe”). Sancțiunile pe care Inspecția Muncii le poate da sunt sub formă de sancțiuni administrative pentru angajator - amenzi administrative.

ONG-urile promovează ideea introducerii codurilor de conduită nondiscriminare la nivelul angajatorilor, împreună cu proceduri disciplinare de investigare și sancționare a actelor de discriminare la nivelul angajatorului. În cazurile în care companiile au fost responsabile de fapte de discriminare și reclamanții solicitau despăgubiri în instanță, acestea din urmă, cereau companiilor respective să adopte prevederi și proceduri antidiscriminatorii.³⁵ Totuși, nu există o obligație juridică expresă în acest

³⁵ Vezi, spre exemplu, proiectele implementate de-a lungul anilor de Centrul parteneriat pentru Egalitate: www.cpe.ro, cât și www.managementuldiversitatii.ro.



sens care să-i oblige să adopte prevederile antidiscriminatorii, cu excepția discriminării pe criteriul sex.³⁶

2.2.2 În afara domeniului angajării și al ocupării forței de muncă- originea etnică și rasială

În cazul celorlalte situații care nu se referă la discriminarea în cadrul angajării sau ocupării forței de muncă, acțiunea în obținerea de despăgubiri civile și plângerea administrativă trimisă la CNCD sunt valabile în cazul victimelor discriminării, inclusiv când discriminarea apare în legătură cu: protecția socială incluzând asigurarea socială și de sănătate, avantajele sociale, educația, locuințele, accesul la bunuri și servicii publice, incluzând servicii de ajutor social, tranzacțiile bancare, asigurările etc, accesul în locuri publice, de exemplu restaurante, hoteluri, locuri de agrement, etc. Discriminarea este interzisă în aceste domenii indiferent dacă este vorba despre o autoritate publică sau privată care săvârșește fapta de discriminare.

2.2.3 Atunci când există mai multe soluții în cazul unei plângeri legate sau nu de angajare

ONG-urile sau syndicatele care asistă persoane discriminate trebuie să își definească în mod clar scopul depunerii unei plângeri împotriva discriminării și să evalueze care este calea legală cea mai oportună pentru atingerea scopului astfel definit. Câteva criterii care pot fi de folos în cântărirea opțiunilor legale sunt:

- Rezultatul așteptat în urma depunerii plângerii – de exemplu, în urma plângerii în fața CNCD se poate dispune o amendă administrativă, însă despăgubirile civile pentru daune materiale sau morale pot fi obținute numai delanșând o acțiune în fața instanței de judecată – civilă sau penală în funcție de autorul faptei de discriminare. La fel, numai instanța de judecată poate dispune obligarea făptuitorului discriminării de a lua anumite măsuri de natură administrativă pentru a repune persoana în situația anterioară. De asemenea, în funcție de obiectul acțiunii, anumite instanțe sunt competente să judece acțiunea - dacă discriminarea s-a întâmplat în relațiile de muncă instanța de dreptul muncii este cea competentă să judece acțiunea, dacă faptele au atins gradul de pericolozitate a unei infracțiuni, atunci organele de urmărire penală și nu CNCD sunt competente să efectueze investigarea faptei de discriminare.
- Posibilele consecințe care pot fi suportate de reclamant pentru că a depus plângerea. În acest sens, în România este sancționată contravențional și victimizarea adică orice retaliere împotriva celui care a depus o plângere sau o acțiune împotriva discriminării.
- Echilibrul între ce urmărește victima și ce urmărește ONG-ul/sindicatul – în unele cazuri victima dorește satisfacerea interesului său individual, în timp ce ONG-ul poate să fie interesat în obținerea unor remedii generale, care servesc unui grup mai mare de persoane.

³⁶ Vezi art.11 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.



- Factorul timp – dacă victima dispune de timp sau persoanele care ajută victima dispun de timp cât poate dura procedura legală accesată. Unele proceduri impun respectarea unor termene legale pentru introducerea anumitor cereri, iar reclamantul trebuie să se încadreze în aceste limite de timp.
- Resursele umane sau financiare disponibile pentru susținerea cazului – unele organizații pot să-și fi dezvoltat o expertiză internă în domeniul adresării plângerilor la CNCD, în timp ce pentru acțiuni în instanță este nevoie de un alt tip de expertiză.
- Existența sau nu a posibilelor căi de atac pentru obținerea unui rezultat favorabil pe cale legală – cu excepția medierii și a plângerii adresate Avocatului Poporului, toate căile legale care sunt disponibile în cazurile de discriminare au căi de atac disponibile dacă se obține o soluție defavorabilă. În cazul hotărârii CNCD, aceasta se poate ataca în termen de 15 zile la curtea de apel, iar recursul se judecă la Înalta Curte de Casație și Justiție. În cazul acțiunii civile, prima instanță sesizată este de obicei judecătoria, fiind disponibile apelul și recursul. Și în aceste căi de atac distincte se observă că diferă gradul de jurisdicție al instanțelor care judecă în căile de atac, precum și timpul cât durează finalizarea căilor de atac.
- Indiferent de procedura legală urmată, aceleași mijloace de probă pot fi folosite de către petent. În cazul procedurii în fața CNCD, de principiu, această instituție are atribuția de a efectua o investigație proprie a cazului ceea ce ar asigura premisele administrării unor dovezi suplimentare, la care petentul nu ar fi avut acces altfel. Acest lucru este valabil și în cazul depunerii unei plângeri penale în cazul săvârșirii unei infracțiuni motivate de discriminare.
- Cine depune plângerea sau acțiunea – o persoană individuală sau un grup de persoane sau un ONG – conform art.28 al OG 137/2000 și ONG-urile au calitate procesuală activă atunci când fapta de discriminare afectează un grup sau o comunitate. Această calitate procesuală activă este valabilă atât în fața CNCD, cât și în fața instanței de judecată civilă sau administrativă.
- Costurile de asistență juridică – atât la CNCD, cât și în instanța civilă nu se plătesc taxe pentru judecarea cazului. Nu există însă prevederi speciale în domeniul antidiscriminării care să faciliteze asistența juridică gratuită persoanelor discriminate. ONG-urile din resurse proprii reprezintă și asistă cazuri de discriminare, deși resursele pentru astfel de activități au scăzut substanțial după aderarea României la UE, donorii pentru activități de tip “watchdog” retrăgându-se în marea lor majoritate.

2.2.4 Care sunt cerințele procedurale pentru fiecare tip de remediu?

a) Plângerea la CNCD

O plângere trebuie adresată CNCD-ului în decursul unui an din momentul săvârșirii faptei de discriminare sau din momentul descoperirii ei de către persoana în cauză.

Plângerea trebuie semnată fie de către victimă sau de către persoana care reprezintă interesele victimei, inclusiv de ONG-uri pentru grupuri de victime sau



pentru victime individuale cu permisiunea în scris a respectivei victime. Această permisiune poate fi semnată numai în original de către victimă și nu trebuie să fie autenticată de către notar.

Plângerea trebuie să conțină o descriere detaliată a faptelor, cu referiri la persoana/persoanele responsabile de faptele de discriminare, cu indicarea domiciliului și dacă este posibil a datele lor de contact. Orice altă referire importantă despre cele întâmplate sau cerere trebuie inclusă în plângere încă de la început sau la prima audiere în fața CNCD.

Declarațiile scrise semnate de martori, documentele emise de autorități sau instituții sau organisme private, poze, inclusiv materiale audio și video, pot fi anexate plângerii sub formă de dovezi. De asemenea, dovezi generale sau specifice precum: articole din ziare, rapoarte ale ONG-urilor, pot fi incluse în plângere, atâta timp cât sunt relevante pentru caz în urma analizării lor.

Conform art.20 alin.(6) din OG 137/2000, sarcina probei se împarte în felul următor: "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 ca faptele nu constituie discriminare."

Există ghiduri pentru redactarea unei plângeri, puse la dispoziție de către CNCD pentru persoanele discriminate. Pe site-ul CNCD, se află la dispoziția celor interesați, în format electronic, modul de redactare al unei plângeri care conține toate informațiile necesare ce trebuie incluse. Totodată, potrivit CNCD-ului, plângerile pot fi redactate și trimise on-line.

Datele de contact ale CNCD-ului:

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Piața Valter Mărăcineanu, nr. 1-3, București, 010155, sector 1, tel : 021 312 65 79, fax : 021 312 65 78, website : www.cncd.org.ro, e-mail : cncd@cncd.org.ro

CNCD va cita ambele părți în dosar pentru audieri. Părțile nu sunt obligate să se prezinte la audieri, având posibilitatea să trimită punctul lor de vedere sau probe în scris, prin poștă.

Odată încheiate dezbaterile asupra cauzei, CNCD va delibera și va da o hotărâre, care poate fi contestată la Curtea de Apel București sau la curtea de apel de la domiciliul contestatarului în termen de 15 zile de la comunicarea hotărârii redactate.

b) Procese civile pentru despăgubire

Temenul limită pentru introducerea unei acțiuni în instanță este de trei ani din momentul săvârșirii faptei de discriminare sau din momentul descoperirii de către persoană a faptei de discriminare.



Introducerea unei acțiuni în instanță necesită respectarea întocmai a unor cerințe în conformitate cu Codul Civil, care se referă la informații despre cel împotriva căruia se introduce acțiunea și cel care introduce acțiunea. Tocmai de aceea, asistența juridică din partea unui avocat sau cel puțin din partea unei persoane familiare cu interpretarea legislației, este deosebit de importantă. Pe parcursul întocmirii dosarului civil, reclamantul însuși are obligația de a strânge și prezenta dovezi în fața judecătorului pentru a demonstra cine a săvârșit fapta, prejudiciul produs și legătura dintre fapta de discriminare și prejudiciul produs asupra victimei. Datele statistice, alături de înscrisuri, martori, precum și dovezi audio și video sunt permise. Există câteva prevederi în Codul Civil de Procedură care pot fi invocate de către reclamant pentru a solicita instanței să ceară anumite dovezi care se află în posesia inculpatului sau a altor persoane.

Conform art.27 alin.(4) din OG 137/2000, sarcina probei se împarte în felul următor: “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 ca faptele nu constituie discriminare.” Nu există încă o jurisprudență formată la nivelul instanțelor de judecată care să interpreteze felul în care trebuie aplicată sarcina probei în cazurile de discriminare judecate în instanța civilă.

Acțiunea civilă este scutită de taxe judiciare ceea ce facilitează accesul la justiție.

2.2.5 Ce suport există la nivel național pentru accesul la diferite proceduri și ce se poate face pentru a înlătura orice obstacole/impedimente?

Există câteva impedimente semnificative la nivel național în folosirea diferitelor proceduri, cum ar fi lipsa asistenței juridice, lipsa asistenței “pro bono” (asistența juridică gratuită), lipsa familiarității cu Directivele și/sau a prevederilor naționale antidiscriminare a avocaților și judecătorilor. Cu toate acestea, există un număr de ONG-uri care lucrează cu grupuri discriminate, care au cunoștințe și competența de a asigura asistență, inclusiv asistență juridică în cazuri de discriminare, cu toate că au resurse limitate pentru acest tip de activitate, ceea ce, în sine, reprezintă un alt impediment.

CNCD și-a extins jurisprudența antidiscriminare în câteva domenii, cu toate că sunt necesare câteva îmbunătățiri din punct de vedere al standardelor de motivare a deciziilor, în special în ceea ce privește respectarea unei coerențe jurisprudențiale. Avantajul acțiunii în instanță este acela că plângerile sunt scutite de taxe. Totuși, când cazul este pierdut există riscul unor eventuale costuri legate de proces, similar cu orice alt caz pierdut în instanță. Unul din obstacolele accesării procedurii în fața CNCD este faptul că CNCD are sediul numai în București.



2.2.6 Autorități naționale care lucrează în domeniul antidiscriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării în România. CNCD este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor antidiscriminare în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.³⁷ CNCD elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În vederea combaterii faptelor de discriminare, CNCD își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării. CNCD se poate sesiza și din oficiu.³⁸

Pagina de internet a CNCD este: www.cncd.org.ro

2.2.7 Politici publice naționale privind antidiscriminarea

În octombrie 2007, CNCD a publicat Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013).³⁹ Printre obiectivele principale se numără:

- I. Protecție: intensificarea protecției împotriva discriminării, inclusiv victimizarea, hartuirea sau incitarea la discriminare
- II. Incluziune: asigurarea incluziunii și a egalității în domeniul economic și în materie de angajare și profesie
- III. Promovare: asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg
- IV. Recunoaștere: recunoașterea și întărirea respectului într-o cultură de diversitate, în promovarea interacțiunii și a înțelegerii reciproce
- V. Prevenire: întărirea eforturilor de prevenire și de aplicare a unui grad de toleranță zero față de manifestările discriminatorii din societatea românească

Pentru fiecare obiectiv general există o serie de priorități și măsuri aferente, planificate a fi aduse la îndeplinire până în anul 2013. În fiecare raport anual de activitate, CNCD descrie măsurile luate pentru îndeplinirea obiectivelor din strategie. O parte dintre rapoartele anuale de activitate sunt disponibile pe pagina de internet a instituției. Dintre măsurile importante prevăzute în strategie cu care statul român a rămas încă restant putem enumera: elaborarea și adoptarea procedurii de mediere a

³⁷ Această ultimă atribuție nu mai este în prezent exercitată de către CNCD, motivând că Decizia nr.997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale a declarat neconstituțională prevederea aferentă din art.20 alin.3 din OG 137/2000.

³⁸ A se vedea OG 137/2000, art.17 și următoarele.

³⁹ [http://www.legestart.ro/Ordinul-286-2007-aprobarea-Strategiei-nationale-implementare-masurilor-prevenire-combatere-discriminarii-2007-2013-\(Mjc1MDg5\).htm](http://www.legestart.ro/Ordinul-286-2007-aprobarea-Strategiei-nationale-implementare-masurilor-prevenire-combatere-discriminarii-2007-2013-(Mjc1MDg5).htm).



cazurilor de discriminare, adoptarea și dezvoltarea unui sistem de monitorizare a cazurilor de discriminare, ulterior adoptării unei hotărâri a Colegiului director, înființarea în fiecare an a noi birouri regionale, elaborarea de către CNCD, în colaborare cu instituțiile specializate, a unor coduri de conduită pentru angajatorii din sectorul public și privat privind prevenirea și combaterea discriminării, adoptarea de către CNCD a unor instrucțiuni privind eliminarea oricăror forme de discriminare în diferite domenii (până în prezent, CNCD a dat o singură instrucțiune), etc.

2.3 Probleme sociale

Sondaje de opinie⁴⁰ și diferite studii și rapoarte⁴¹ relevă următoarele probleme la nivelul societății românești:

- minoritatea romă suferă în continuare de pe urma discriminării structurale, manifestă în toate aspectele vieții, cu efecte directe și evidente în gradul de sărăcie mult mai mare proporțional la numărul populației în cazul romilor, o speranță de viață cu zece ani mai mică decât la nivelul populației majoritare, nivel de educație, grad de absolvire și de performanță mult mai mic la copii romi, grad de ocupare și acces profesional mai mic la etnicii romi, precaritate și insecuritate a locuirii, acces la și stare de sănătate mai reduse în cazul romilor
- persoanele cu dizabilități, în special cu dizabilități mintale și intelectuale sunt invizibile la nivel societal pe fondul lipsei generale de accesibilitate, se confruntă cu un grad de discriminare ridicat, în special persoanele cu dizabilități mintale, iar în contextul crizei economice sunt afectate de măsurile de tăieri bugetare și instituționale care le afectează veniturile și serviciile și așa sub limita demnității și subzistenței, în absența oricăror politici publice de activare reală, incluziune activă și combatere a discriminării în general
- persoanele aparținând minorităților sexuale se confruntă în continuare cu un nivel foarte ridicat de respingere și stigmatizare în societatea românească, și cu un grad de vulnerabilitate foarte mare. Astfel gradul de asumare a identității sexuale rămâne foarte scăzut, invers proporțional cu nivelul stigmatizării

⁴⁰ Vezi, spre exemplu, sondajele de opinie comandate anual de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

⁴¹ Vezi, printre altele, Gabor Fleck, Cosima Rughinis (ed.), *Vino mai aproape, incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*, București, Human Dynamics, 2008, disponibil la: http://unibuc.academia.edu/CosimaRughinis/Papers/235018/Vino_Mai_Aproape_Incluziunea_si_Excluziunea_Romilor_in_Societatea_Romaneasca_De_Azi, Agenția UE pentru Drepturi Fundamentale (FRA), *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender Identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation*, disponibil la: http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_per_year/2009/pub_cr_homophobia_p2_0309_en.htm; Societatea Academică din România, *Motivation România, Diagnostic: Excluz de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, disponibil la: <http://www.motivation.ro/uploads/studii%20SAR/Diagnostic%20exclus%20de%20pe%20piața%20muncii.pdf>.



3 Informație specifică pentru modulele de training

3.1 Colectarea informației și planificarea acțiunii

a) *Legislația națională privind accesul la informația de interes public și colectarea datelor*

Pentru a face solicitări de informații de interes public, este util să cunoaștem conținutul Legii nr.544/2001 privind accesul la informații de interes public⁴² și a normelor de aplicare a acestei legi.⁴³

Pe pagina de internet a APADOR – Comitetul Helsinki puteți găsi o listă de ghiduri cu informații practice privind pașii ce pot fi urmați conform legii pentru a adresa solicitări de informații de interes public cu succes, inclusiv modele.⁴⁴ De asemenea, de obicei, paginile de internet ale instituțiilor conțin formulare și modele, precum și datele de contact unde trebuie adresate solicitările de informații de interes public. Contestarea refuzului sau lipsei de răspuns din partea instituțiilor publice chestionate se face la tribunal și este scutită de taxă de timbru.

Legea nr.677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date este reglementarea principală în domeniul colectării de date.⁴⁵ Cadrul normativ se completează și cu Legea 238/2009 privind reglementarea prelucrării datelor cu caracter personal de către structurile / unitățile Ministerului Administrației și Internelor în activitățile de prevenire, cercetare și combatere a infracțiunilor, precum și de menținere și asigurare a ordinii publice.⁴⁶

Art.7 alin.1 din Legea 677/2001 prevede categoriile protejate de date (în engleză denumite “sensitive data”) care sunt interzise ca regulă de la colectare:

- originea rasială sau etnică
- convingerile politice
- convingerile religioase, filozofice sau de natură similară

⁴² Legea nr.544/2001 privind accesul la informații de interes public, publicată în Monitorul Oficial nr. 663 din 23 octombrie 2001, modificată și completată de Rectificarea nr. 544 din 12 octombrie 2001, Legea nr. 371 din 5 octombrie 2006, Legea nr. 380 din 5 octombrie 2006 și Legea nr. 188 din 19 iunie 2007.

⁴³ Norme Metodologice din 7 februarie 2002 de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, publicate în Monitorul Oficial nr. 167 din 8 martie 2002.

⁴⁴ A se vedea http://www.apador.org/acc_ghiduri.php?tip=6&order=date%20desc (ultima vizită 08.09.2011).

⁴⁵ Legea nr.677/2001 din 21 noiembrie 2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 790 din 12.12.2001, modificată și completată prin Legea nr.102/2005 din 3 mai 2005, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 391 din 09.05.2005.

⁴⁶ Legea nr.238/2009 privind reglementarea prelucrării datelor cu caracter personal de către structurile/unitățile Ministerului Administrației și Internelor în activitățile de prevenire, cercetare și combatere a infracțiunilor, precum și de menținere și asigurare a ordinii publice, din 10 iunie 2009, publicată în Monitorul Oficial nr.405 din 15 iunie 2009.



- apartenența sindicală
- starea de sănătate
- viața sexuală

Pe de altă parte, art.7 alin.2 din Legea 677/2001 prevede o listă de situații de excepție când prelucrarea datelor de mai sus este permisă:

- a) când persoana vizată și-a dat în mod expres consimțământul pentru o astfel de prelucrare;
- b) când prelucrarea este necesară în scopul respectării obligațiilor sau drepturilor specifice ale operatorului în domeniul dreptului muncii, cu respectarea garanțiilor prevăzute de lege; o eventuală dezvăluire către un terț a datelor prelucrate poate fi efectuată numai dacă există o obligație legală a operatorului în acest sens sau dacă persoana vizată a consimțit expres la această dezvăluire;
- c) când prelucrarea este necesară pentru protecția vieții, integrității fizice sau a sănătății persoanei vizate ori a altei persoane, în cazul în care persoana vizată se află în incapacitate fizică sau juridică de a-și da consimțământul;
- d) când prelucrarea este efectuată în cadrul activităților sale legitime de către o fundație, asociație sau de către orice altă organizație cu scop nelucrativ și cu specific politic, filozofic, religios ori sindical, cu condiția ca persoana vizată să fie membră a acestei organizații sau să întrețină cu aceasta, în mod regulat, relații care privesc specificul activității organizației și ca datele să nu fie dezvăluite unor terți fără consimțământul persoanei vizate;
- e) când prelucrarea se referă la date făcute publice în mod manifest de către persoana vizată;
- f) când prelucrarea este necesară pentru constatarea, exercitarea sau apărarea unui drept în justiție;
- g) când prelucrarea este necesară în scopuri de medicină preventivă, de stabilire a diagnosticelor medicale, de administrare a unor îngrijiri sau tratamente medicale pentru persoana vizată ori de gestionare a serviciilor de sănătate care acționează în interesul persoanei vizate, cu condiția ca prelucrarea datelor respective să fie efectuate de către ori sub supravegherea unui cadru medical supus secretului profesional sau de către ori sub supravegherea unei alte persoane supuse unei obligații echivalente în ceea ce privește secretul;
- h) când legea prevede în mod expres aceasta în scopul protejării unui interes public important, cu condiția ca prelucrarea să se efectueze cu respectarea drepturilor persoanei vizate și a celorlalte garanții prevăzute de prezenta lege.

Ca regulă generală, orice prelucrare de date cu caracter personal, în afara celor de mai sus trebuie făcută numai dacă persoana vizată și-a dat consimțământul în mod expres și neechivoc pentru acea prelucrare (art.5 alin.1 din Legea 677/2001). Legea 677/2001 prevede de asemenea o serie de situații de excepție reglementate în art.5 alin.2.



b) Principalele institute de statistică și centre de cercetare sau de colectare a datelor

Institutul Național de Statistică (<http://www.insse.ro/cms/rw/pages/index.ro.do>)

Centrul Național de Statistică și Informatică în Sănătate Publică
(https://www.insp.gov.ro/ccss/?page_id=35)

Academia Română, Centrul de Cercetare a Calității Vieții (<http://www.iccv.ro/>)

3.2 Comunicarea și media

a) Legislația națională în domeniul media

În România nu există o lege specială în domeniul presei scrise. Există însă Legea audiovizualului nr.504/2002 care reglementează domeniul audiovizual.⁴⁷ Organismul care supraveghează respectarea și aplicarea acestei legi este Consiliul Național al Audiovizualului (CNA).⁴⁸ Legea audiovizualului se completează la nivel secundar cu Codul de reglementare a conținutului audiovizual, adoptat de CNA.⁴⁹ De asemenea activitatea televiziunii, radioului și a agenției de presă publice este reglementată prin Legea nr.41/1994 din 17 iunie 1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune⁵⁰ și Legea nr.19 din 9 ianuarie 2003 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Presă ROMPRES.⁵¹

În plus, există două documente de autoreglementare a profesiei de jurnalist. Convenția Organizațiilor de Media au adoptat un Cod deontologic unic,⁵² iar Clubul

⁴⁷ Legea nr.504/2002 a audiovizualului, din 11 iulie 2002, modificată și completată prin Legea nr.591/2002, Legea nr. 402/2003, Legea nr. 510/2004, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2005, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2006, Legea nr. 197/2006, Legea nr. 364/2007, Legea nr. 116/2008, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 181/2008, Legea nr. 330/2009*, abrogată prin Legea nr. 284/2010, Legea nr. 333/2009, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2011.

⁴⁸ www.cna.ro (ultima vizită 08.09.2011).

⁴⁹ Decizia nr.220 din 24 februarie 2011 privind Codul de reglementare a conținutului audiovisual, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 28 iulie 2011, disponibil la <http://www.cna.ro/Decizia-nr-220-din-24-februarie.html> (ultima vizită 08.09.2011).

⁵⁰ Legea nr. 41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, republicată 1999 în Monitorul Oficial, Partea I nr. 636 din 27/12/1999, modificată și completată prin Legea nr. 469/2004, Ordonanța nr. 18/2003, OUG nr. 71/2003.

⁵¹ Legea nr.19 din 9 ianuarie 2003 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Presă ROMPRES, modificată prin Legea nr. 155/2008 și Legea nr. 96/2010.

⁵² Disponibil la <http://www.activewatch.ro/uploads/FreeEx%20COM%20Doc%20de%20autoreglementare/Codul%20Deontologic%20Unic.pdf> (ultima vizită 08.09.2011).



Român de Presă a adoptat Codul deontologic al ziaristului.⁵³ Un studiu privind autoreglementarea presei în România a fost realizat în 2009.⁵⁴

Plângerile față de declarațiile sau emisiunile discriminatorii care apar în mediul audiovizual pot fi îndreptate către Consiliul Național al Audiovizualului, conform legii.⁵⁵

b) *Numele și coordonatele asociațiilor de jurnaliști, inclusiv asociațiile jurnaliștilor aparținând minorităților, consiliilor media, instituțiilor cu caracter de reglementare și control în media*

Centrul pentru Jurnalism Independent (<http://www2.cji.ro/>)

Agenția de Monitorizare a Presei – Active Watch (<http://www.activewatch.ro/>)

Federația Română a Jurnaliștilor – Mediasind (<http://www.mediasind.ro/>)

Convenția Organizațiilor de Media – COM
(<http://www.organizatiimedia.ro/index.php?p=1>)

Clubul Român de Presă (<http://clubulromandepresa.ro/>)

Consiliul Național al Audiovizualului (<http://www.cna.ro/>)

c) *Lista materialelor pe tema lucrului cu media produse în limba română: manuale, ghiduri, instrumente de lucru, clipuri pe YouTube, etc.*

Nu sunt publicate în limba română materiale relevante.

3.3 Advocacy

a) *Informație relevantă pentru advocacy pe tema egalității și nediscriminării*

În ceea ce privește lobby-ul membrilor parlamentului, sunt importante câteva aspecte: cunoașterea prevederilor din Constituția României privind puterea legislativă,⁵⁶ Regulamentului Camerei Deputaților⁵⁷ și Regulamentului Senatului,⁵⁸ familiarizarea cu paginile de internet ale celor două camere, în special cu modalitățile de căutare a proiectelor sau propunerilor legislative aflate în dezbatere și

⁵³ Disponibil la <http://www.ajs.ro/files/cod.pdf> (ultima vizită 08.09.2011).

⁵⁴ Disponibil la <http://www.activewatch.ro/stiri/FreeEx/Autoreglementarea-presei-in-Romania-143.html> (ultima vizită 08.09.2011).

⁵⁵ Legea nr.504/2002 a audiovizualului, actualizată.

⁵⁶ Constituția României, art.61-79.

⁵⁷ Disponibil la <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=233>.

⁵⁸ Disponibil la <http://www.senat.ro/Start.aspx>.



monitorizarea ordinii de zi din plen și din comisiile relevante (care fac raportul sau dau avize pe proiectul sau propunerea legislativă).

La comisii se pot trimite puncte de vedere scrise adresate președintelui comisiei și membrilor comisiei. Este de asemenea util ca aceste puncte de vedere scrise să fie trimise și președinților de grupuri parlamentare pentru ca în cazul în care există o preocupare pentru un anumit subiect la nivelul grupului parlamentar, reprezentanții acestuia în comisie să fie informați de la șeful grupului. De asemenea, Guvernul și Consiliul Legislativ sunt consultați pe un proiect sau propunere legislativă, prin urmare și aceștia pot fi ținta lobby-ului. Organizațiile neguvernamentale pot asista la ședințele comisiilor dacă fac o solicitare prealabilă la secretariatul comisiei respective. Cu permisiunea președintelui comisiei care prezidează ședința în cauză, reprezentanții ONG-urilor pot lua cuvântul pentru a-și expune punctul de vedere cu privire la un proiect sau o propunere legislativă aflată în dezbatere în comisie. Odată proiectul de lege sau propunerea votată în comisii, merge în plen unde lobby-ul are șanse mult reduse deoarece vorbim despre sute de voturi – de obicei, ce se votează în comisia care face raportul se votează și în plen.

Presiunea din partea media poate fi favorabilă în cazul unor subiecte sensibile. Funcționează însă mai degrabă pentru a opri trecerea unor inițiative legislative dăunătoare (defensiv) sau pentru a semnaliza existența unei probleme, decât pentru a construi legi sau reglementări care să rezolve anumite probleme (proactiv).

În ceea ce privește manifestațiile publice, în România acestea sunt greu de mobilizat; ele pot ajuta la plasarea unui subiect pe agenda publică, prin reflectarea lor în media. Pentru organizarea unor întruniri publice trebuie respectate anumite condiții prevăzute în Legea 60/1991 privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice.⁵⁹ De asemenea, este util de cunoscut și Legea 61/1991 (republicată 2011), pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice.⁶⁰

În ceea ce privește petiționarea autorităților naționale și locale, este important de avut în vedere Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor.⁶¹ Termenul legal de răspuns la o petiție este de 30 de zile.

b) Listă de materiale produse în limba română pe diferite forme de advocacy: manuale, ghiduri, instrumente etc.

Nu am identificat materiale relevante publicate în limba română. Consultați materialul din cadrul acestui proiect.

⁵⁹ Legea nr.60/1991 privind organizarea și desfășurarea adunărilor publice, publicată în Monitorul Oficial nr.192 din 25 septembrie 1991.

⁶⁰ Lege nr.61/1991, pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr.77 din 31/01/2011.

⁶¹ Ordonanța Guvernului nr.27 din 30 ianuarie 2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr.84 din 1 februarie 2002.



- c) *Exemple de materiale de advocacy produse de organizațiile societății civile în legătură cu egalitatea și nediscriminarea – petiții, material informative, clipuri publicitate, clipuri YouTube etc.*

Materiale produse de Coaliția Antidiscriminare: <http://www.antidiscriminare.ro/home/>.

Petiții în domeniul antidiscriminării:

<http://www.activewatch.ro/stiri/Antidiscriminare/PROTEST-Rom-vs-tigan-Constitutia-ignorata-de-avizul-celor-doua-comisii-permanente-ale-Senatului-293.html>

Comunicate de presă în domeniul antidiscriminării:

<http://www.crj.ro/userfiles/editor/files/Aparare%20impotriva%20discriminarii.pdf>

<http://www.crj.ro/userfiles/editor/files/ScrisoareDeschisaCNCD.pdf>

<http://www.crj.ro/userfiles/editor/files/LegeCulte.pdf>

<http://www.crj.ro/-februarie-Respectarea-drepturilor-copiilor-cu-tulburari-din-spectrul-autist-ar-trebuie-sa-fie-o-prioritate-pentru-guvernul-roman/>

<http://www.crj.ro/-februarie-Protest-fata-de-metodele-abuzive-de-restrictionare-a-libertatii-de-miscare-a-copiilor-cu-dizabilitati-mintale-din-centrele-de-plasament/>

<http://www.crj.ro/Persoanele-cu-dizabilitati-din-Romania-beneficiaza-de-drepturi-egale-sau-nu--602/>

<http://www.crj.ro/Coalitia-Antidiscriminare-se-alatura-semnalelor-de-alarma-ale-Amnesty-International-in- ceea-ce-priveste-locuirea-romilor/>

Materiale informative în domeniul antidiscriminării:

http://accept-romania.ro/images/stories/intrebari_cu_verdana_2.pdf

3.4 Parteneriatele

- a) *Principalele ONG-uri/rețele/organizații tip umbrelă (chiar și informale) care se ocupă de cele cinci criterii de discriminare, și pagina lor de web.*

Coaliția Antidiscriminare (<http://www.antidiscriminare.ro/home>)

Centrul de Resurse Juridice (<http://www.crj.ro/>) – antidiscriminare în general, dizabilități mintale

Romani CRISS (<http://www.romanicriss.org/index.php?mylang=english>) – romi

Asociația ACCEPT (<http://accept-romania.ro/>) – orientare sexuală

Active Watch (<http://activewatch.ro/>) – antidiscriminare în media, romi

Liga Pro Europa (<http://www.proeuropa.ro/>) – minorități naționale

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (<http://www.cpe.ro/romana/>) – gen



Uniunea Națională a Organizațiilor Persoanelor Afectate de HIV/SIDA
(<http://unopa.ro/>) – HIV/SIDA

Policy Center for Roma and Minorities (<http://www.policycenter.eu/>) – romi și minorități

Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România (<http://www.onphr.ro/>) – dizabilități

Fundația Alături de Voi (<http://www.alaturidevoi.ro/>) – HIV/SIDA

Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului din România – Comitetul Helsinki
(<http://www.apador.org/>) – discriminare în general, CEDO

Fundația Soros (<http://www.soros.ro/ro/index.php>) – migrații

Consiliul Național Român pentru Refugiați (<http://www.cnrr.ro/>) – refugiați

Fundația Motivation (<http://www.motivation.ro/>) – dizabilități fizice

Fundația Estuar (<http://www.estuar.org/>) – sănătate mintală

b) *Principalele actori-cheie din domeniul non-guvernamental (în sens larg, de exemplu: syndicate, organizații religioase, grupuri de avocați, etc), la nivel național*

Coaliția Antidiscriminare, Centrul de Resurse Juridice, C.N.S.L.R. - Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția, B.N.S. - Blocul Național Sindical, C.N.S.C.A. - Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa, C.S.D.R. - Confederația Sindicatelor Democratice din România, Biserica Ortodoxă Română, Uniunea Națională a Avocaților din România, Asociația Magistratilor din România.

c) *Legislația națională privind înregistrarea ONG-urilor, alianțelor de ONG-uri, federațiilor și uniunilor*

Legea care reglementează înființarea și funcționarea organizațiilor neguvernamentale sub toate formele – asociații, fundații, federații, uniuni – este OG nr.26 din 30 ianuarie 2000 cu privire la asociații și fundații.⁶²

3.5 Monitorizarea

a) *Restricții legale din legislația privind egalitatea și nediscriminarea cu privire la colectarea datelor*

⁶² Ordonanța Guvernului nr.26 din 30 ianuarie 2000 cu privire la asociații și fundații, publicată în Monitorul Oficial nr.39/31 ian. 2000.



În legislația privind egalitatea și nediscriminarea nu există restricții în materie de colectare a datelor. Singurele limitări care operează sunt cele din materia datelor cu caracter personal prezentate mai sus.

- b) *Materiale naționale cu privire la monitorizare, evaluare, evaluarea impactului asupra egalității de diferite feluri: manuale, ghiduri, toolkit-uri, rapoarte de monitorizare, alte publicații, clip-uri YouTube, etc...*

Nu s-a putut identifica o activitate de creare de metodologie în sensul creșterii capacității ONG-urilor în domeniul monitorizării antidiscriminare la nivel național.

3.6 Codurile de conduită

- a) *Website-uri care conțin detalii de ghidare cu privire la coduri de conduită sau practici valoroase în domeniul egalității publicate de către guvern, sau companii sau organizații profesionale, syndicate, etc.*

Centrul parteneriat pentru Egalitate a creat un website cu materiale valoroase în sensul acestei întrebări : www.managementuldiversitatii.ro.

- b) *Coduri antidiscriminare de conduită sau coduri de conduită în general care conțin în mod expres prevederi cu privire la antidiscriminare (nu doar în ceea ce privește companiile și instituțiile, ci și profesiile, etc.)*

Nu am găsit astfel de coduri de conduită publicate în România.

- c) *Prevederile cu privire la coduri de practică sau coduri de conduită*

Prin Decizia 286/2001, Consiliul Național al Audiovizualului a dispus că până la data de 1 octombrie 2011, fiecare furnizor de servicii media audiovizuale va publica pe pagina proprie de Internet codul său de conduită profesională.⁶³

3.7 Testarea situațională

Legislația românească în domeniul antidiscriminării și în domeniul procedurii civile care se aplică în cazurile de discriminare atât în instanța de judecată, cât și la CNCD, nu prevede în mod expres reglementări în ceea ce privește testarea situațională. Astfel, folosirea testării pentru a proba discriminarea nu este nici permisă, nici interzisă prin lege. Cu toate acestea, art.20 alin.6 și art.27 alin.4 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prevăd că dovedirea discriminării se poate face cu orice mijloc de probă, inclusiv probe audio-video și date statistice. Pe cale de consecință, de principiu nu există motive pentru a respinge testarea în dovedirea faptelor de discriminare sau a unei

⁶³ Decizie nr. 286 din 14 aprilie 2011 privind publicarea codurilor de conduită profesională adoptate de furnizorii de servicii media audiovizuale, publicată în Monitorul Oficial nr.297 din 29 aprilie 2011, disponibilă la <http://www.cna.ro/Decizie-nr-286-din-14-aprilie-2011.html> (ultima vizită 08.09.2011).



practici discriminatorii, atâta timp cât în cadrul testării au fost strânse mijloace de probă legale.

Organizațiile care apără drepturile romilor au folosit această metodă la începutul anilor 2000 pentru a testa dacă prestatorii de servicii publice (baruri, cluburi, discoteci, restaurante) discriminează împotriva clienților de etnie romă. La acest moment, testarea este mai rar folosită în practică. Ca urmare, nu există o jurisprudență formată în domeniu pentru a ne da măsura în care instanțele de judecată și CNCD admite testarea în dovedirea discriminării.