

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”

Domeniul major de intervenție 6.3 “Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

Titlul proiectului: “Rețea multi-regională de servicii de consiliere antidiscriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”

***“Analiză de diagnostic a domeniului egalității de șanse și gen din
România: probleme, nevoi, soluții europene”***



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



FONDUL SOCIAL EUROPEAN
POSDRU
2007-2013



INSTRUMENTE STRUCTURALE
2007-2013



Centrul de
Resurse
Juridice

Coordonatori: Georgiana Pascu și Delia Niță

Autori: Csaba Ferenc Asztalos (Capitolul 1)

Delia Niță (Capitolul 2.1.)

Georgiana Pascu (Capitolul 2.2)

Carlo Russo (Capitolul 3)

Alți experți CRJ implicați în elaborarea studiului:

Ema-Elza Șeclăman

Georgiana Iorgulescu

Radu Nicolae

Cercetători de teren:

Adrian Popescu

Horățiu Rusu

Isabela Tudorache

Margit Moldovan

Mirela Mândroc

Mioara Tănase

CUPRINS

Introducere	p.5.
<u>CAPITOLUL 1 ANALIZA DIAGNOSTIC A CADRULUI LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL</u>	
<u>ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN ÎN ROMÂNIA</u>	
<u>(Csaba Ferenc Asztalos)</u>	p. 7.
1. INTRODUCERE	
2. CADRUL LEGAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN	p. 8.
2.1. Constituția României din 31 octombrie 2003	p.8.
2.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sanționarea tuturor formelor de discriminare, republicată	p. 10.
2.3. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003	p.18.
2.4. Legea Nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	p.19.
2.5. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	p.19.
2.6. Legea audiovizualului nr. 504/2002	p.20.
2.7. Ordonanța de Urgență nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială	p.21.
2.8. Ordonanța de Urgență nr. 61 din 14 mai 2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii	p.21.
2.9. Legea educației naționale	p.22.
2.10. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	p.22.
2.11. Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie	p.23.
2.12. Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului	p.23.
2.13. Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială	p.23
2.14. Codul penal al României	p.24.
2.15. Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive	p.24.
2.16. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	p.24.
2.17. Ordonanța de urgență nr 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale	p.25.
3. Cadrul instituțional din România la nivel central și local în domeniul egalității de șanse și de gen și strategii relevante	p.26.
3.1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	p.26.
3.2. Agenția Națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați	p.28.
3.3. Avocatul Poporului	p.29.
3.4. Consiliul Național al Audiovizualului	p.30.

3.5. Inspekția Muncii	p.31.
3.6. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	p.32.
3.7. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (APNH), Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului și Serviciul Public de Asistență Socială	p.33.
3.8. Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului (ANPCD), și Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului	p.36.
3.9. Departamentul pentru relații interetnice	p.37.
3.10. Agenția Națională pentru Romi (ANR) și Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor	p.37.
3.11. Inspekția Socială	p.38
3.12. Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminări	p.39.
3.13. Raportul Național Strategic pentru Protecție Socială și Incluziune Socială	p.40.
3.14. Alte instituții cu activitate importantă în domeniul egalității de șanse și de gen	p.41.
4. CONCLUZII	p.42.
5. Bibliografie	p.44.
 <u>CAPITOLUL 2 – ANALIZA DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN LA NIVEL LOCAL ȘI A NEVOILOR DE INSTRUIRE</u>	
2.1. Analiza calitativă – interviuri la nivel local (Delia Niță)	p.46.
2.2. Analiza cantitativă – chestionare aplicate la nivel local (Georgiana Pascu)	p.57.
 <u>Capitolul 3 Sistemul italian de combatere a discriminării: legislație, proiecte și bune practici (Carlo Russo)</u>	
3.1.Contextul sistemului italian de combatere a discriminării: scurtă prezentare generală	p.73.
3.2. Principalele documente legislative italiene privind combaterea discriminării	p.75.
3.3. Proiectele și practicile anti-discriminare prin prisma dimensiunii de discriminare: analiza verticală	p.84.
3.4. Analize comparate dintre proiectele și practicile italiene și europene: învățămintele trase	p.101.
3.5. Propuneri și Recomandări	p.104.
3.6. Bibliografie	p.109.
 CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	 p.111.

INTRODUCERE

Studiul de față vine în contextul proiectului

„Rețea multiregională de servicii de consiliere antidiscriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”, proiect cofinanțat prin *Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, Domeniul major de intervenție 6.3. Promovarea egalității de șanse pe piața muncii*

Obiectivul proiectului este:

Îmbunătățirea accesului egal pe piața muncii a femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. Generic se vizează creșterea constientizării principiului egalității de șanse și de gen și aplicarea acestuia la nivelul personalului din administrația publică locală, partenerii sociali, organizații neguvernamentale și experți și operatori mass-media din 6 județe din 5 regiuni de dezvoltare respectiv Regiunea Centru (Alba, Sibiu), N-V (Bistrita, Maramures), S-V (Dolj), Sud Muntenia (Arges) și București Ilfov (Bucuresti).

Obiective specifice sunt:

1. Creșterea accesibilizării serviciilor care promovează principiul egalității de șanse și de gen în societatea românească și în mod special pe piața muncii prin înființarea unei rețele de centre locale antidiscriminare (CLA);
2. Creșterea nivelului de constientizare a opiniei publice asupra problematicii privind drepturile egale pe piața muncii, în domeniul legislației muncii și în depășirea stereotipurilor culturale, inclusiv hartuirea sexuală la locul de muncă;
3. Îmbunătățirea competențelor și abilităților în domeniul egalității de șanse și de gen a managerilor și personalului angajat în autoritățile publice locale și centrale, a partenerilor sociali și al organizațiilor societății civile, a experților și operatorilor mass-media, a femeilor și a altor grupuri vulnerabile.

În vederea realizării obiectivelor propuse studiul de față urmărește realizarea unei analize de diagnostic a situației domeniului egalității de șanse din România, a nevoilor de instruire în acest sens la nivel local, dar și o analiză a altor practici europene, în speță cele italiene, în vederea formulării de recomandări pentru sistemul și practica românească cât și pentru a învăța din bunele practici existente în alte țări. La realizarea studiului au contribuit experți ai Centrului de Resurse Juridice, și ai partenerilor din proiect: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Fondazione Giacomo Brodolini.

Astfel, capitolul 1 conține o analiză a cadrului legal și instituțional al domeniului egalității de șanse și de gen din România, la nivel central și local. Pe lângă prezentarea legislației relevante, capitolul conține și prezentarea unor strategii relevante în domeniu, cum ar fi strategia pentru incluziunea romilor, strategia Guvernului României pentru protecție socială și incluziune socială sau strategia CNCD pentru prevenirea și combaterea discriminării. Capitolul urmărește în paralel legislația antidiscriminare și felul în care prevederile antidiscriminare apar în legislația în domeniul asistenței și incluziunii sociale, scoțând în evidență felul în care acestea sunt legate la nivel de înțelegere a incluziunii sociale. Mai precis, se urmărește a se evidenția, printre altele, dacă discriminarea este conceptualizată drept cauză a excluziunii sociale, cu tot ce ar decurge din acest lucru.

Capitolul 2 urmărește să testeze, pe teren, felul în care este înțeles principiul egalității de șanse și de gen la nivelul personalului instituțiilor publice locale cu atribuții în domeniul incluziunii sociale, al partenerilor sociali, al ONG-urilor din domeniul incluziunii sociale și al mass-media. La nivel local, aceste instituții ar avea potențialul cel mai mare să ducă la o implementare reală a principiului egalității de șanse și de gen. Analiza s-a făcut prin aplicarea a 600 de chestionare la nivel local și a 12 interviuri. De asemenea, a fost testată nevoia de instruire la nivel local în domeniul egalității de șanse și de gen.

Capitolul 3 prezintă sistemul legal și instituțional în domeniul nediscriminării din Italia și, urmărind binomul excluziune socială/incluziune socială o serie de bune practici în domeniu la nivelul Italiei dar și al altor țări europene (Franța, Irlanda de Nord). Capitolul se încheie cu o serie de „lecții” învățate din bunele practici și cu un număr de recomandări pentru sistemul românesc în domeniul egalității de șanse și de gen și-al incluziunii sociale.

Notă metodologică: Din punct de vedere metodologic, studiul folosește analiza legală și sociologică.

Analiza legală a cuprins analiza de legislație națională (românească și italiană) și europeană, de documente de politici și strategii.

Interviurile realizate la nivel local au cuprins întrebări semi-structurate, care au dat posibilitatea persoanelor intervievate să ofere detalii și explicații, menținând în același timp tematica interviului. Chestionarele au cuprins o serie de 26 de întrebări cu diferite variante de răspuns, interpretate cu ajutorul programului SPSS.

Capitolul 1 - ANALIZA DIAGNOSTIC A CADRULUI LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN ÎN ROMÂNIA

Csaba Ferenc Asztalos

1. INTRODUCERE

Integrarea României în Uniunea Europeană a presupus adoptarea și aplicarea acquis-ului comunitar aferent capitolelor de negociere, proces cu efecte pe termen mediu și lung asupra ordinii juridice interne. Celeritatea procesului de adoptare a acquis-ului comunitar într-un timp relativ scurt, volumul mare al acestuia, nu a condus instantaneu la aplicarea efectivă a legislației Uniunii Europene iar în foarte multe cazuri a determinat improvizații juridice.

Or, ideile juridice nu se improvizează. „Juridicul, e în primul rând un social **verificat și acceptat**. Juridicul nu anticipează, ci consacră. De aici stabilitatea ordinii juridice. În acest domeniu improvizația e sursă de anarhie.”¹

Din acest punct de vedere, materialul de față constituie o analiză a sistemului legal și instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen în România dezvoltat în România ultimului deceniu și are scopul de prezenta instrumentele juridice aflate la dispoziția cetățenilor, a organizațiilor neguvernamentale și a instituțiilor publice în demersul lor de a implementa în societate principiul egalității de șanse și de gen.

Evaluarea critică a acestui domeniu oferă noi soluții pentru îmbunătățirea și accelerarea procesului de implementare a egalității de șanse și de gen.

¹ Aznavorian, Hurmuz, *Exceleța legii*, Ed. Semne 2007, pag. 60

2. CADRUL LEGAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN

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

Din interpretarea dispozițiilor art.11, art. 20, respectiv art. 148 din Constituția României din 31 octombrie 2003², referitoare la raportul dintre reglementările interne și cele internaționale constatăm că tratatele internaționale în domeniul drepturilor fundamentale ale omului au prioritate față de reglementările interne în caz de neconcordanță, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

În acest sens, unul dintre cele mai importante instrumente juridice în domeniu, care a devenit parte integrantă a sistemului român de drept este Convenția europeană a drepturilor omului, ratificată de România prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994. Convenția europeană a drepturilor omului, respectiv jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului sunt direct aplicabile în sistemul român de drept, au forță constituțională și supralegislativă.³

2.1. Constituția României din 31 octombrie 2003

Constituția are ca obiect reglementarea principiilor fundamentale ale organizării sociale și de stat, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor, sistemul organelor și separația puterilor în stat. Având o poziție deosebită în ierarhia legilor, Constituția dispune de o forță juridică superioară față de celelalte acte normative, al căror conținut trebuie să fie conform cu prevederile constituționale.⁴

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

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

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

Art. 6. Dreptul la identitate

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

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

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

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

Reglementarea constituțională a drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale conține și alte prevederi exprese de interzicere a discriminării atunci când se stabilesc în art. 30 alin. (7) din Constituția României limitele libertății de exprimare. În același titlu al Constituției în art. 48 referitoare la familie se consacră egalitatea de drepturi între soți iar art. 49 și art. 50 din legea

² Constituția României din 1991 a fost modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003

³ Coreneliu, Bârsan, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Drepturi și Libertăți*, Ed. All Beck, București 2005, pag. 100-103.

⁴ Ioan, Ceterchi, Ion, Craiovean, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Ed. All, București 1993, pag. 59.

fundamentală obligă statul la a lua măsuri de afirmative pentru protecția copiilor și a tinerilor, respectiv pentru protecția persoanelor cu handicap în vederea asigurării egalității de șanse a acestora.

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

Suntem în prezența discriminării **formale sau de jure** atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nicio distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a decis în mod constant că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.⁵

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”⁶ în această situație.

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

Jurisprudența Curții Constituționale consacră ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse adoptarea **măsurilor afirmative** de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, atâta timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”⁷

Curtea arată că „un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității”.⁸

Prin aceste soluții Curtea Constituțională recunoaște **dreptul la diferență**.⁹

Prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor și nu a persoanelor juridice,¹⁰ de asemenea principiul are în vedere egalitatea în drepturi a cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, iar nu egalitatea dintre cetățeni și autorități publice.

Beneficiarii drepturilor și libertăților în condiții de egalitate consacrate prin Constituție și alte legi sunt cetățenii, conform art. 15 alin. (1) din Constituție.

Art. 18 alin. (1) din Constituție asigură cetățenilor străini și apatrizilor care locuiesc în România protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi.

Constituția României asigură exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale oricărei persoane care se află legal pe teritoriul României. În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.

Din interpretarea coroborată a art. 20 alin. (1) și art. 148 alin. (2) din Constituție rezultă că enumerarea posibilelor criterii de discriminare din art. 4 alin. (2) din legea fundamentală este cu titlu exemplificativ. Astfel, considerăm că la analiza unei situații de discriminare trebuie admise și alte posibile criterii de discriminare, care nu sunt enumerate expres în art. 4 alin. (2) din Constituție. Criticăm prin urmare Decizia 599, 14 aprilie 2009 a Curții Constituționale, care în opinia separată

⁵ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

⁶ Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

⁷ Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

⁸ Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, M. Of. 69/1004

⁹ Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.307 din 27 decembrie 1993; Decizia nr.74 din 13 iulie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.189 din 22 iulie 1994; Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.7 din 20 ianuarie 1997.

¹⁰ Decizia nr. 102/1995, M.Of. 287/1995

arată că nu se poate lua în considerare analiza unei excepții de neconstituționalitate pe criteriul de vârstă, deoarece acesta nu este menționat expres în art. 4 alin. (2) din Constituție.¹¹

Concluzii

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

2.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată¹²

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, a constituit la data adoptării un instrument juridic modern în domeniul egalității de șanse. Prin modificări succesive care au răspuns cerințelor rezultate din implementarea în practică a actului normativ, respectiv celor izvorâte din procesul de integrare a României în Uniunea Europeană, O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

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

Potrivit actului normativ, în România, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Statul garantează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale.¹³

Exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale privește persoane aflate în situații comparabile.¹⁴ O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează atât discriminarea formală cât și cea substanțială.

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale trebuie respectat de orice persoană fizică sau juridică. Legea nu face distincție în cazul persoanelor juridice între caracterul public sau privat al acestora.¹⁵

¹¹ Decizia nr. 599/2009, M. Of. 329/2009

¹² *Republicată în temeiul art. IV din 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, dându-se textelor o nouă numerotare.

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000 și a fost 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;

- 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.

¹³ Art. 1 alin. (1) și alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

¹⁴ Art. 1 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

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

În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.¹⁶

Forme ale discriminării

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată, definește următoarele forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, victimizare, hărțuire, ordinul de a discrimina, discriminarea multiplă, dreptul la demnitate personală.

Discriminarea directă

Pentru existența **discriminării directe** trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:¹⁷

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: **orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;**
- existența unui criteriu de discriminare – criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu;
- tratamentul diferențiat **are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate** a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor **persoane sau situații aflate în poziții comparabile** – art. 1. alin. 3 din O.G. nr. 137/2000;
- tratamentul diferențiat **nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.**

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

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

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

- Directorul Societății Bancare X. emite un ordin de disponibilizare a angajatului Y cu următorul conținut: „întrucât ați împlinit vârsta de 52 de ani și nu corespundeți politicii de

¹⁵ Art. 1 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

¹⁶ Art. 18 alin. (1), art. 36, art. 37 din Constituția României din 2003

¹⁷ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

- întinerire a angajaților Băncii, vă anunțăm că sunteți disponibilizat cu data de 1 mai 2005". Tratamentul diferențiat constă în excluderea angajatului Y, prin concedierea acestuia pe criteriul de vârstă. Comparația se poate realiza între angajatul Y și ceilalți angajați ai societății comerciale. Prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă.¹⁸
- Patronul unui restaurant din localitatea Botoșani a afișat un anunț în cadrul locației cu următorul conținut: „în acest restaurant nu se servesc țigani”. Tratamentul diferențiat constă în restricția, în refuzul accesului unei persoane într-un loc public, pe criteriul etniei, care are ca efect și încălcarea dreptului la demnitate umană. Comparația s-a realizat raportat la liberul acces în locația în cauză a celorlalte persoane, indiferent de naționalitate. Considerăm că în acest caz nu trebuie să se aplice regula comparatorului deoarece există o încălcare a demnității umane ca efect al faptei de tratament diferențiat.¹⁹
 - Ordin al Ministrului Apărării din 2005 privind admiterea la instituțiile militare: „la înscrierea pentru admiterea în instituțiile militare aflate în subordinea MAPN, femeile au obligația să depună un test de sarcină și o declarație pe proprie răspundere potrivit căreia își asumă să părăsească cursurile instituției militare și să plătească cheltuielile de școlarizare dacă pe parcursul studiilor rămân însărcinate și dau naștere copilului”. Suntem în prezența unei deosebiri pe criteriu de gen, prin solicitarea unor condiții suplimentare la admiterea în instituțiile militare pentru femei față de bărbați. Se încalcă principiul egalității de șanse între femei și bărbați în accesul egal la învățământ prin solicitarea unui test de sarcină, cerință interzisă expres de lege. Alături de dreptul la demnitate umană, în speța de față, se încalcă și dreptul la viață intimă, familială și privată (art. 26 din Constituție), astfel încât femeii înscrise în instituțiile militare i se restrânge dreptul de a dispune de ea însăși, adică dreptul de a rămâne însărcinată pe timpul studiilor, respectiv în cazul nașterii copilului pe timpul studiilor femeia suportă consecințe disciplinare și materiale.²⁰
 - În urma promovării examenului de admitere în magistratură, petenta Y se prezintă la testul medical unde arată că în urma unei operații de cancer la sân s-a vindecat de această afecțiune. Din cauza acestui motiv, a acestei afecțiuni, Ministerul Justiției refuză să angajeze petenta. Criteriul de discriminare este cel de boală necontagioasă iar prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă. Petenta Y cu doi ani înainte de promovarea examenului de admitere în magistratură a fost supusă unei operații de îndepărtare a cancerului la sân, recuperarea postoperatorie fiind foarte bună, astfel încât la momentul examenului medical pentru accederea în magistratură petenta nu mai suferea de boala în cauză.²¹
 - Compania aeriană TAROM lansează o promoție de cumpărare a 2 bilete la preț de 1 pentru perechi iubite cu ocazia zilei Sf. Valentin. Un cuplu de homosexuali s-a prezentat la o agenție TAROM pentru a beneficia de promoție. Agenția TAROM a refuzat vânzarea biletelor la promoție pentru cuplul de homosexuali. În speță se încalcă dreptul de a avea acces la servicii în condiții de egalitate pe criteriul orientării sexuale. Comparația se realizează între cuplurile cu orientare heterosexuală și cuplurile cu o altă orientare sexuală.²²
 - Ordin al Ministrului Justiției de acordare a unor premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă: „se acordă premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă magistraților care au o vechime în muncă de cel mult 3 ani”. În exemplul de față se încalcă dreptul de a beneficia în condiții de egalitate de acordarea a altor drepturi decât cele reprezentând salariul. Acordarea de premii și stimulente presupune o evaluare pe criterii obiective de performanță. Nu există un drept de a primi premii dar există un drept de a fi evaluat în mod obiectiv, pe criterii de performanță aplicabil uniform, tuturor angajaților. Stabilirea unui criteriu de vârstă pentru acordarea de premii nu constituie un criteriu obiectiv de performanță.²³

¹⁸ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 48/09.03.2005, nepublicată.

¹⁹ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 132/26.04.2006, nepublicată.

²⁰ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 178/19.07.2005, nepublicată.

²¹ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 140/06.04.2006, nepublicată.

²² Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 102/24.05.2007, nepublicată.

²³ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 198/19.03.2008, nepublicată.

Discriminarea indirectă

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

Pentru existența discriminării indirecte trebuie îndeplinite aceleași condiții ca în cazul discriminării directe, diferența între cele două forme de discriminare constă în caracterul neutru, greu de identificat, al criteriilor și practicilor care au stat la baza tratamentului diferențiat.²⁴

Ex.:

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

Victimizarea

Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării **constituie victimizare**.²⁵

Condiții:

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

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

Ex:

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

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

Hărțuirea, ordinul de a discrimina și discriminarea multiplă

Hărțuirea - orice comportament pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.²⁶

Ordinul de a discrimina – dispoziția de a discrimina persoanele pe baza unui criteriu prevăzut de lege.²⁷

Ex.:

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

Discriminarea multiplă – discriminarea săvârșită pe baza a două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă.²⁸

²⁴ Art. 2 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

²⁵ Art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

²⁶ Art. 2 alin. (5) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

²⁷ Art. 2 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

²⁸ Art. 2 alin. (6) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

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

Libertatea de exprimare versus dreptul la demnitate personală și nediscriminare

„Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.”²⁹

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

Orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.³⁰

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

Libertatea de exprimare nu este un drept absolut și comportă limitări în situații expres prevăzute de lege. În acest sens, este relevantă practica Curții Drepturilor Omului de la Strasbourg în aplicarea art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Necesitatea oricărei restricții privitoare la exercițiul libertății de exprimare trebuie să fie stabilită de o manieră convingătoare iar autorității naționale revine atributul evaluării existenței unei „nevoi sociale imperioase”, susceptibile de o anumită marjă de apreciere.³¹

Limitările libertății de exprimare izvorăsc din necesitatea de a păstra pacea și de a apăra drepturile morale ale grupurilor care istoric au suferit discriminări. Aceste limitări sunt legitime de o formă de luptă împotriva oricărei tentative de a restaura o ideologie totalitară și de eforturile pentru eliminarea discriminării rasiale și a negaționalismului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a precizat că anumite scrieri putea merge împotriva valorilor fundamentale ale Convenției, astfel cum menționează Preambulul acesteia, respectiv pacea și justiția. „Această argumentare este reluată de Curte în cauza Garaudy (Garaudy c. Franța, CEDO 24 martie 2003), considerând că cartea litigioasă are un pregnant caracter negaționist și că, prin urmare, nu respectă aceste valori fundamentale”. Judecătorii de la Strasbourg au considerat că reclamantul încearcă să deturneze art. 10 de la vocația sa utilizând dreptul său la libertatea de exprimare în scopuri contrare Convenției, care ar putea contribui la distrugerea drepturilor și libertăților garantate de Convenție iar în acest caz reclamantul nu se poate prevala de dispozițiile art. 10 din Convenție.³²

Achiesăm la opiniile potrivit cărora protejarea imaginii femeii în publicitate prin învinuire este incompatibilă cu libertatea de exprimare. Sancționarea unui text care aduce atingere imaginii femeii se conformează exigențelor ingerinței statului, întrucât urmărește un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, răspunzând unor nevoi sociale. Cu respectarea principiului proporționalității, un astfel de text incriminator nu este contrar art. 10 din Convenție. Imaginile care incită la violență împotriva femeilor sau la discriminare pe motiv de sex constituie o atingere absolută a demnității ființei umane.³³

²⁹ Art. 2 alin. (8) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

³⁰ Art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

³¹ Corenliu, Bârsan, *Convenția europeană a drepturilor omului, Comentariu pe articole, Vol.I*, Ed. All Beck, București, 2005, pag. 801.

³² Jean-François, RENUCCI, *Tratat de drept european al omului*, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 173-174.

³³ Jean-François, RENUCCI, *Tratat de drept european al omului*, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 198-199.

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

„Libertatea nu este un instinct. Nu este un instinct, fiindcă instinctul e sălbatic, dezordonat și mai ales anarhic. Libertatea este o disciplină, în regimul politic democratic. **La baza libertății este legea**, și nu putem concepe în viața politică o altă libertate decât o **libertate legală**. ... libertatea e semnul de noblete al omului, dar, ca orice noblete, ea implică responsabilități. Exercițiul libertății fără sentimentul responsabilității, înseamnă condamnarea ei.”³⁴

Excepții de la interzicerea tratamentului diferențiat

Cerințele ocupaționale determinate – diferențe de tratament pe criteriul vârstei

Prevederile legale nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv.³⁵

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

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

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

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

Acțiunea pozitivă sau măsurile afirmative

„Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.”³⁶

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

³⁴ Aznavorian, Hurmuz, *Exceleța legii*, Ed. Semne 2007, pag. 68

³⁵ Art. 9 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

³⁶ Art. 2 alin. (9) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

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

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

Categorie defavorizată

Categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.³⁷

Condiții:

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

Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale

Organizațiile neguvernamentale care:

- **au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării**
- **au calitate procesuală activă** în cazul în care
- discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.³⁸

Probele în materia nediscriminării și inversarea sarcinii probei

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”³⁹

În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”⁴⁰

În privința sarcinii probei reținem următoarele:

- inversarea sarcinii probei este o excepție de la regula generală în materia probelor;
- în fapt este o partajare a sarcinii probei;
- nu se aplică în materia penală;
- se aplică atât în fața autorităților administrativ cât și a celor judecătorești.

Inversarea sarcinii probei nu operează în mod automat. Persoana care se consideră discriminată trebuie să producă o prezumție simplă de tratament diferențiat iar pârâtului îi revine sarcina să demonstreze că tratamentul diferențiat a fost justificat obiectiv. Deci, „sarcina probei care incubează în principiu reclamantului este, în aceste cazuri, împărțită: reclamantul stabilește numai elementul material, și anume existența unei diferențe de tratament fără a se preocupa de intenția pârâtului, în timp ce acesta din urmă va putea demonstra că discriminarea era justificată în mod obiectiv și nu era disproporționată, precizându-se că îndoiala îi profită”.⁴¹

Directiva europeană cu privire la sarcina probei introduce mecanismul probatoriu elaborat de jurisprudența europeană. Astfel, sarcina probei nu este răsturnată, ci numai orientată spre pârât de la momentul în care există aparența unei discriminări: „reclamantul trebuie să evidențieze faptele

³⁷ Art. 4 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

³⁸ Art. 28 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

³⁹ Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁰ Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴¹ Jean-François, RENUCCI, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 662

care creează prezumția de existență a unei discriminări, iar pârâtul va avea posibilitatea în continuare să combată această prezumție”⁴²

Dispoziții speciale privind domeniile de protecție împotriva discriminării

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

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

Modalități de sesizare a săvârșirii faptelor de discriminare

Persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.⁴³

Calea administrativă

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare Consiliul) asupra săvârșirii unei fapte de discriminare.

Termenul de sesizare a Consiliului este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.⁴⁴

Consiliul soluționează sesizarea în termen de 90 de zile prin hotărârea a Colegiului director care trebuie să cuprindă printre altele motivele de fapt și de drept ale deciziei.⁴⁵

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

Plângerea introdusă pe cale administrativă în fața Consiliului se soluționează cu citarea obligatorie a părților⁴⁶ asigurându-se dreptul la apărare a părților într-o cauză care se soluționează pe cale administrativă.

Calea judecătorească

Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare, potrivit dreptului comun.

„Cererea este scutită de taxă de timbru și nu este condiționată de sesizarea obligatorie a Consiliului.

Termenul de sesizare a instanței este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”⁴⁷

Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului, caz în care instituția va emite un punct de vedere consultativ, o expertiză, cu privire la fapta supusă judecății.⁴⁸

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

⁴² Jean-François, RENUCHI, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 662

⁴³ Art. 20 alin. (8), alin. (9) și alin. (10) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁴ Art. 20 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁵ Art. 20 alin. (2), alin. (7), alin. (8) și alin. (9) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁶ Art. 20 alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁷ Art. 27 alin. (1), alin. (2) și alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁴⁸ Art. 27 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

Sancțiuni în cazul constatării faptelor de discriminare

Faptele de discriminare reglementate de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt definite ca fiind contravenții și în cazul constatării acestora Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare Consiliul) poate aplica sancțiunea amenzii contravenționale. Cuantumul amenzii este între 400 și 4.000 de RON atunci când discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv între 600 și 8.000 de RON dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.⁴⁹

Dacă hotărârea Consiliului rămâne definitivă și irevocabilă, victima discriminării poate solicita despăgubiri pe calea instanțelor judecătorești.

Dacă fapta de discriminare este constatată direct pe calea acțiunii judecătorești, atunci victima discriminării poate obține restabilirea situației anterioare și despăgubiri.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, print-o acțiune discriminatorie cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile în materia nediscriminării.⁵⁰

Concluzii

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

2.3. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003⁵¹

Codul Muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.⁵²

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

Art. 5.

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

Art. 6.

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

Art. 154 alin. 3 – la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare;

Art. 258.

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

Codul Muncii consacră principiul egalității de tratament în cadrul raporturilor de muncă și interzice toate formele de discriminare. Principiul egalității de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnității și a conștiinței acestuia fără nicio discriminare.

⁴⁹ Art. 26 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁵⁰ Art. 27 alin. (5) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

⁵¹ Legea nr. 53 publicată în M. Of. Nr. 72 din 5 februarie 2003

⁵² Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 53 publicată în M. Of. Nr. 72 din 5 febr. 2003

De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea și acordarea salariului și prevede dreptul la plată egală pentru muncă egală.

Angajatorul are obligația să cuprindă reguli privind respectarea nediscriminării și înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității. Îndeplinirea acestei obligații comportă și sarcini de pregătire a salariaților în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, de elaborarea și aplicarea de proceduri interne de soluționare a posibilelor fapte de discriminare. Prin aplicarea legii angajatorii implementează în propria cultură instituțională principiul egalității de șanse și de gen, respectiv cel al nediscriminării.

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

Această lege reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.⁵³

Unele dintre obiectivele acestor măsuri sunt: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și asigurarea egalității șanselor pe piața muncii.⁵⁴ Legea exclude discriminarea în aplicarea ei astfel⁵⁵:

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

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

Legea acordă însă stimulente financiare și/sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ,⁵⁶ șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale.⁵⁷

2.5. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁵⁸

Actul normativ reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.⁵⁹

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați reglementează formele de discriminare stabilite și de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reținând doar un singur criteriu de discriminare, cel de sex. Din acest punct de vedere o serie de prevederi din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie o reglementare paralelă cu actul normativ cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv cu prevederile din Codul Muncii.

⁵³ Art. 2 din Legea 76/2002

⁵⁴ Art. 3, alin c) și d) din Legea 76/2002

⁵⁵ Art. 4 alin. (1) din Legea 76/2002

⁵⁶ Art. 80 din Legea 76/2002

⁵⁷ Art. 84 din Legea 76/2002

⁵⁸*) Republicată în temeiul art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 202/2002 a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005, și ulterior a mai fost modificată prin Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

⁵⁹ Art. 1 din Legea nr. 202/2002

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

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

Persoana discriminată pe criteriul de gen la locul de muncă poate formula o petiție angajatorului. În cazul nesoluționării prin mediere a petiției, persoana discriminată se poate adresa instanței de judecată competente sau pe cale administrativă, instituției specializate.⁶⁰

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

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate. În toate cazurile contravențiile se pot constata și sancționa de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.⁶¹

2.6. Legea audiovizualului nr. 504/2002⁶²

Legea Audiovizualului oferă cadrul general privind activitatea radiodifuzorilor și a Consiliului Național al Audiovizualului din România.

Codul de reglementare a conținutului audiovizual detaliază obligațiile posturilor de radio și de televiziune licențiate în România în ceea ce privește conținutul editorial, precum informarea corectă, protecția demnității umane, dreptul la replică, protecția minorilor și respectarea regimului publicității.

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

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

- să nu includă nicio formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală;
- să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și radioasculțătorilor;
- să nu stimuleze comportamentele indecente sau imorale.⁶³

Este interzisă difuzarea de programe care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare sexuală.⁶⁴

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

⁶⁰ Art. 39 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

⁶¹ Art. 46 alin. (3) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

⁶² Disponibilă pe <http://www.cna.ro/Legea-audiovizualului.html>

⁶³ Art. 29 din Legea nr. 504/2002

⁶⁴ Art. 40 din Legea nr. 504/2002

2.7. Ordonanța de Urgență nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială⁶⁵

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială.

Principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire în special la starea civilă sau familială, mai ales în privința:

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

Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeii în caz de maternitate, prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.⁶⁶

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

2.8. Ordonanța de Urgență nr. 61 din 14 mai 2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii⁶⁷

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

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

Excepții de la aplicarea ordonanței:

- a) mass-mediei și publicității;
- b) educației;
- c) ocupării forței de muncă, al muncii și al activităților independente.⁶⁸

Prin principiul egalității de tratament se înțelege:

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

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

Sarcinile pentru implementarea legii revin ANES, CNCD, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor, și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

Constatarea și sancționarea contravențiilor stabilite de lege revin în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.⁶⁹

⁶⁵ Publicată în M.Of. 443 din 29 iunie 2007

⁶⁶ Art. 27 din OUG. Nr. 67/2007

⁶⁷ Publicat în M. Of. 385 din 2008, aprobat prin Legea nr. 62/2009

⁶⁸ Art. 3 din OUG. Nr. 61/2008

⁶⁹ Art. 16 din OUG. 61/2008

2.9. Legea educației naționale⁷⁰

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

Actul normativ definește segregarea în sistemul național de învățământ și interzice această formă de discriminare.⁷¹

2.10. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap⁷²

Legea reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale ale acestora.

De dispozițiile legii beneficiază copiii și adulții cu dizabilități, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.

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

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- prevenirea și combaterea discriminării;
- egalizarea șanselor;
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- solidaritatea socială;
- responsabilizarea comunității;
- subsidiaritatea;
- adaptarea societății la persoana cu handicap;
- interesul persoanei cu handicap;
- abordarea integrată;
- parteneriatul;
- libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de suport de care beneficiază;
- abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- protecție împotriva neglijării și abuzului;
- alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății.⁷³

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

Sarcina implementării legii speciale revine Autorității Naționale pentru persoane cu Handicap, Consiliului Național al Dizabilității din România, Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor

⁷⁰ Legea educației naționale a fost adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.

⁷¹ Art. 5, pct. 48), art. 6 pct. a), art. 8 alin. (5) și alin. (6) din Legea educației naționale ce a fost adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.

⁷² Publicat în MOF nr. 1006 - 18/12/2006, Republicare 1 MOF nr. 1 - 03/01/2008, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1 din 03/01/2008, Actul a intrat în vigoare la data de 06 ianuarie 2008

⁷³ Art. 3 din Legea nr. 448/2006

Copilului, Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Ministerului Sănătății Publice, respectiv autorităților locale la nivel de județe și de consilii locale.

2.11. Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie⁷⁴

În sensul legii, violența în familie reprezintă orice acțiune fizică sau verbală săvârșită cu intenție de către un membru de familie împotriva altui membru al aceleiași familii, care provoacă o suferință fizică, psihică, sexuală sau un prejudiciu material.

Constituie, de asemenea, violență în familie împiedicarea femeii de a-și exercita drepturile și libertățile fundamentale.⁷⁵

Legea prin membru de familie înțelege: soțul, ruda apropiată, astfel cum este definită la art. 149 din Codul penal.

De efectele prezentei legi beneficiază și persoanele care au stabilit relații asemănătoare aceloră dintre soți sau dintre părinți și copil, dovedite pe baza anchetei sociale.

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

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

Legea reglementează cadrul legal privind respectarea, promovarea și garantarea drepturilor copilului.

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

Sarcinile de implementare a legii revin Autorității Naționale pentru Protecția Copilului.

În materie de protecție a copilului trebuie să amintim și Legea nr. 273/2004 privind regimul juridic al adopției publicat în M. Of. Nr. 557 din 23 iunie 2004.

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

Conform acestei legi⁷⁶,

- sistemul național de asistență socială reprezintă ansamblul de instituții și măsuri prin care statul, prin autoritățile administrației publice centrale și locale, colectivitatea locală și societatea civilă intervin pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor temporare ori permanente ale unor situații care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a persoanei, familiei, grupurilor ori comunităților
- asistența socială cuprinde serviciile sociale și prestațiile sociale acordate în vederea dezvoltării capacităților individuale sau colective pentru asigurarea nevoilor sociale, creșterea calității vieții și promovarea principiilor de coeziune și incluziune socială.

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

- Universalitatea

⁷⁴ Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 367 din data de 29 mai 2003

⁷⁵ Art. 2 din Legea nr. 217/2003

⁷⁶ Art. 2 din Legea 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

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

Definiția nediscriminării este una completă, în conformitate cu OG 137/2000 pentru prevenirea și combaterea discriminării. Agenția Națională pentru Prestații Sociale prin structurile sale deconcentrate stabilește prin decizie acordarea de prestații sociale, decizie ce poate fi contestată în fața comisiei de mediere socială iar decizia acestei comisii, care trebuie să fie luată în termen de maxim 30 de zile, poate fi contestată în instanță în termen de 30 de zile de la emitere.⁷⁷

2.14. Codul penal al României⁷⁸

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

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

2.15. Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive⁷⁹

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

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

2.16. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății⁸⁰

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

- art. 98 alin.(7) “primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă, fără nici o discriminare legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenență politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”;
- art. 374 alin.(3) “deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea

⁷⁷ Art 45 și Art 46 din Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

⁷⁸ Legea nr. 286/2008 a Codului Penal, M. Of. Nr. 510/2009

⁷⁹ Legea nr. 4 /2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor sportive, M. Of. Nr. 24/2008

⁸⁰ Textul inițial a fost publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 372 din 28 aprilie 2006

- între pacienți, respectarea demnității umane, principiile eticii și deontologiei medicale, grija față de sănătatea pacientului și sănătatea publică”; și
- art. 652 alin.(2) „medicul dentist, asistentul medical/moașa nu pot refuza să acorde asistență medicală/îngrijiri de sănătate pe criterii etnice, religioase și orientarea sexuală sau pe alte criterii de discriminare interzise prin lege.”

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

2.17. Ordonanța de Urgență nr.162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale

Legat de asistența medicală comunitară, această lege definește ce înseamnă din perspectiva statului român grupuri vulnerabile în ceea ce privește sănătatea astfel⁸¹:

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

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

(3) Serviciile și activitățile de asistență medicală comunitară sunt asigurate de următoarele categorii profesionale: asistentul medical comunitar și mediatorul sanitar. Mediatorul sanitar este o persoană extrem de importantă pentru viața comunităților de romi. Rolul său este definit în normele metodologice din 29 ianuarie 2009⁸² de aplicare a OUG 162/2008, Art 6. În principal, mediatorul sanitar face legătura între comunitatea de romi și serviciile de sănătate, cartografiază problemele de sănătate ale comunității, contribuie activ la includerea comunității în campaniile naționale, și educă comunitatea cu privire la norme de sănătate.

⁸¹ Art. 7 alin (2) din OUG 162/2008

⁸² M. Of. 91/2009

3. CADRUL INSTITUȚIONAL DIN ROMÂNIA LA NIVEL CENTRAL ȘI LOCAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN ȘI STRATEGII RELEVANTE

3.1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

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

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

Art. 17 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările ulterioare:

- 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.

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

- autonomie în gestionarea bugetului anual al instituției – președintele instituției este ordonator principal de credite;
- există un sistem transparent de numire a membrilor Colegiului director. Membrii Colegiului director al CNCD sunt numiți de Parlamentul României pe un mandat de 5 ani în urma unei proceduri publice, care presupune publicarea candidaturilor, posibilitatea de contestație a candidaților, audierea publică a candidaților și votul Parlamentului României;
- există un mandat determinat al membrilor Colegiului director și norme exprese de revocare a acestora. Membrii Colegiului director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri: demisie, expirarea duratei mandatului, incapacitate de muncă, potrivit legii, dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală, dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3), la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora;⁸³
- Consiliul are obligația de a prezenta un raport anual în fața Parlamentului, o eventuală respingere a unui astfel de raport nu conduce la destituirea membrilor Colegiului Director;
- actele Consiliului sunt supuse în totalitate controlului instanțelor judecătorești prin posibilitatea atacării acestora pe calea contenciosului administrativ.

Competențe generale ale Consiliului

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

- Consiliul este responsabil cu **aplicarea și controlul** respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate,
- precum și în ceea ce privește **armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative** care contravin principiului nediscriminării;
- Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării;
- în acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

⁸³ Art. 23 alin. (5) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată

Discriminarea poate interveni în cel puțin 2 etape:

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

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

Recomandarea nu comportă o obligație juridică pentru entitatea față de care s-a formulat.

Petentul poate invoca, în cadrul unui proces aflat pe rolul instanțelor judecătorești, pe calea excepției de neconstituționalitate caracterul discriminatoriu al unor dispoziții legale în vigoare.

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

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

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

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

Atribuții specifice ale Consiliului

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

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

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

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

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

Acordarea de asistență de specialitate a victimelor discriminării este o altă competență care poate fi îndeplinită doar în parte de Consiliu.

Consiliul trebuie să fie echidistant față de părțile care se află pe poziții cu interese contrare într-o petiție. Doar păstrând această echidistanță Consiliul asigură dreptul la apărare a părților.

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

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

3.2. Agenția Națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați

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

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

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

ANES îndeplinește următoarele funcții:

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

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

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

ANES coordonează activitatea Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați – CONES care este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de

specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și organizațiilor neguvernamentale. De asemenea ANES are reprezentare și la nivel teritorial prin Comisiile Județene în domeniul egalității de șanse - COJES.

Conform art.32 din Legea nr.202/2002 ANES coordonează activitatea Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați – CONES care este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și organizațiilor neguvernamentale, conform Deciziei nr 318/21.04.2005. ANES avea și reprezentare teritorială prin Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Structurile teritoriale ale ANES au fost însă desființate, pe motive legate de criza economică, prin H.G. 1.381/18.11.2009.

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

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

3.3. Avocatul Poporului

Instituția Avocatul Poporului:

- are drept scop apărarea drepturilor și libertăților cetățenilor în raporturile acestora cu autoritățile publice;⁸⁴
- este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică, în condițiile legii;
- în exercitarea atribuțiilor sale nu se substituie autorităților publice;
- nu poate fi supus niciunui mandat imperativ sau reprezentativ. Nimeni nu îl poate obliga pe Avocatul Poporului să se supună instrucțiunilor sau dispozițiilor sale. Activitatea Avocatului Poporului, a adjuncților săi și a salariaților care lucrează sub autoritatea acestora are caracter public.

La cererea persoanelor lezate în drepturile și libertățile lor sau datorită unor motive întemeiate, Avocatul Poporului poate decide asupra caracterului confidențial al activității sale.⁸⁵

Autoritățile publice sunt obligate să comunice sau, după caz, să pună la dispoziția Avocatului Poporului, în condițiile legii, informațiile, documentele sau actele pe care le dețin în legătură cu cererile care au fost adresate Avocatului Poporului, acordându-i sprijin pentru exercitarea atribuțiilor sale.⁸⁶

Avocatul Poporului este numit pe o durată de 5 ani, pentru apărarea drepturilor și a libertăților persoanelor fizice. Adjuncții Avocatului Poporului sunt specializați pe domenii de activitate.⁸⁷

Avocatul Poporului își exercită atribuțiile din oficiu sau la cererea persoanelor lezate în drepturile și în libertățile lor, în limitele stabilite de lege.

Autoritățile publice sunt obligate să asigure Avocatului Poporului sprijinul necesar în exercitarea atribuțiilor sale.⁸⁸

Avocatul Poporului prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora. Rapoartele pot conține recomandări privind legislația sau măsuri de altă natură, pentru ocrotirea drepturilor și a libertăților cetățenilor.⁸⁹

Avocatul Poporului are următoarele atribuții:

- primește și repartizează cererile făcute de persoanele lezate prin încălcarea drepturilor sau libertăților cetățenești de către autoritățile administrației publice și decide asupra acestor cereri;

⁸⁴ Art. 1 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului

⁸⁵ Art. 3 alin. (2) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului

⁸⁶ Art. 4 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului

⁸⁷ Art. 58 din Constituția României

⁸⁸ Art. 59 din Constituția României

⁸⁹ Art. 60 din Constituția României

- urmărește rezolvarea legală a cererilor primite și cere autorităților sau funcționarilor administrației publice în cauză încetarea încălcării drepturilor și libertăților cetățenești, repunerea în drepturi a petiționarului și repararea pagubelor;
- formulează puncte de vedere, la cererea Curții Constituționale;
- poate sesiza Curtea Constituțională cu privire la neconstituționalitatea legilor, înainte de promulgarea acestora;
- poate sesiza direct Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor;
- în cazul sesizării privind excepția de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor care se referă la drepturile și libertățile cetățenilor, Curtea Constituțională va solicita și punctul de vedere al instituției Avocatul Poporului.
- Avocatul Poporului poate fi consultat de inițiatorii proiectelor de legi și ordonanțe, care, prin conținutul reglementărilor, privesc drepturile și libertățile cetățenilor, prevăzute de Constituția României, de pactele și celelalte tratate internaționale privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte;
- Avocatul Poporului poate media conflictele între cetățeni și persoane juridice.

Avocatul Poporului a organizat 15 birouri teritoriale pe structura organizatorică a Curților de apel. În exercitarea atribuțiilor sale, Avocatul Poporului emite recomandări care nu pot fi supuse controlului parlamentar și nici controlului judecătoresc. Cu toate acestea însă legea nu prevede sancțiuni în cazul în care aceste recomandări nu sunt respectate. Primul avocat al poporului, a pledat pentru eficientizarea și instituției prin includerea de sancțiuni pentru autoritățile publice și funcționarii publici care refuzau să pună în aplicare recomandările Avocatului poporului, pentru posibilitatea avocatului poporului să ducă în instanță autoritățile pentru a obține un răspuns la solicitările sale sau pentru a interveni în fața Curții Constituționale alături de petiționar.⁹⁰ Actualul Avocat al poporului vede instituția ca pe una a medierii și a dialogului,⁹¹ în timp ce media și ONG-urile acuză lipsa de activitate, și politizarea instituției.⁹²

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

3.4. Consiliul Național al Audiovizualului

Consiliul Național al Audiovizualului, denumit în continuare Consiliul, este autoritate publică autonomă sub control parlamentar și garantul interesului public în domeniul comunicării audiovizuale.

Consiliul are competențe de a aplica sancțiuni contravenționale operatorilor din domeniul audiovizual pentru emisiuni care conțin mesaje discriminatorii. De asemenea Consiliul poate promova campanii publice pentru respectarea principiului egalității de șanse și al nediscriminării.

Numărul sancțiunilor pe cazuri de discriminare aplicate de Consiliu în domeniul audiovizual se explică și prin numărul redus de sesizări depuse la instituția specializată, dar și prin numărul redus de autosesizări când vine vorba de domeniul nediscriminării.

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

⁹⁰ Raport Anual 1997-1998

⁹¹ Prezentare Generală a instituției la <http://www.avp.ro/> (10.11.2009)

⁹² Voica Steluta, Cosmeanu Marius, „Avocatul poporului din România: omul invizibil” în *Cotidianul*, 23.11.2007, disponibil la: http://www.cotidianul.ro/avocatul_poporului_din_romania_omul_invizibil-36054.html (09.11.2009)

3.5. Inspecția Muncii⁹³

Obiectivele principale ale activității Inspecției Muncii sunt:

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

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

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

Inspecția Muncii coordonează activitatea de instruire și informare a angajaților în domeniul securității, sănătății și al relațiilor de muncă și urmărește activitatea de formare a specialiștilor în domeniu.

Inspecția Muncii are atribuții de control în ceea ce privește respectarea dispozițiilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul său de competență.⁹⁴

Având o reprezentare teritorială la nivelul fiecărui județ (Inspectoratele Teritoriale de Muncă) apreciem că **Inspecția Muncii este cea mai importantă instituție de implementare, monitorizare și control a principiului egalității de șanse și al nediscriminării în domeniul relațiilor de muncă.** Acest principiu este parte integrantă a legislației muncii.

Angajatorii au o obligație de raportare către Inspecția muncii. În cadrul acestui proces de raportare, pentru obținerea unor baze de date cu privire la egalitatea de șanse și de gen pe piața muncii, Inspecția muncii are posibilitatea să solicite astfel de date angajatorilor.

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

Din păcate însă, Inspecția muncii nu controlează respectarea principiului egalității de șanse decât pe criteriile gen și dizabilitate, îndeplinindu-și doar parțial atribuțiile de control. De asemenea, în domeniile pe care le controlează se rezumă la a constata probleme în termeni generali, și nu are inițiative de remediere a problemelor sesizate, conform legii.⁹⁵ Mai mult, printre directivele europene pe care le menționează în raportul său anual ca fiind relevante în activitatea de control, inspectia muncii nu menționează directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, transpusă în

⁹³ Legea nr. 108/1999, republicată, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, M.Of. nr. 740/2002

⁹⁴ Art 33, c, Legea 202/2002, republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

⁹⁵ Raport de activitate a inspecției muncii-2008, Conform convențiilor nr 81 și 129 ale Organizației Internaționale a Muncii, p. 4 și p. 68-69, disponibil la: <http://www.inspectmun.ro/RAPORT%20ANUAL/Raport%20IM%202008.pdf> (19.12.2009)

legislația românească prin OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,⁹⁶ dând astfel măsura felului în care inspectorii de muncă își îndeplinesc atribuțiile în acest domeniu.

3.6. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

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

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

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

- accesul nediscriminatoriu la serviciile prestate în domeniul ocupării și formării profesionale;
- neutralitatea în posibilele interese divergente dintre angajatori și forța de muncă;
- orientarea activității către nevoile clienților prin întocmirea planurilor individuale de acțiune și promovarea unor servicii rapide și de calitate;
- respectarea caracterului concurențial al activităților de pe piața muncii;
- confidențialitatea datelor personale ale clienților;
- transparența în activitatea desfășurată și în privința rezultatelor obținute;
- descentralizarea serviciilor și a procesului de luare a deciziilor;
- adaptabilitatea serviciilor la modificările din mediul social și economic.⁹⁷

Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora vor fi elaborate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, vor fi avizate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului⁹⁸.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă întocmește la sfârșitul fiecărui an bilanțuri de ocupare, prin care se evidențiază efectele măsurilor de stimulare a ocupării, realizate în perioada respectivă⁹⁹. Niciun astfel de bilanț nu apare pe pagina de web a Agenției.¹⁰⁰

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

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

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

Lista de criterii nu corespunde celei din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Lipsesc, printre altele, criteriul dizabilității, deși aceeași lege acordă facilități celor care angajează persoane cu handicap¹⁰¹, dar și criteriul orientării sexuale, în condițiile în care România înregistrează cel mai mare grad de respingere a persoanelor de o altă orientare

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

⁹⁷ Art. 100 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, M.Of. 103/2002

⁹⁸ Art. 95 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, M.Of. 103/2002

⁹⁹ Art. 96 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, M.Of. 103/2002

¹⁰⁰ www.anofm.ro (19.12.2009)

¹⁰¹ Art 80, 2

sexuală din Uniunea Europeană, iar discriminarea pe piața muncii transformă comunitatea LGBT într-una invizibilă.¹⁰²

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

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH) este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Autoritatea coordonează la nivel central activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu handicap, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu handicap.¹⁰³

Pentru realizarea obiectivelor în domeniul protecției persoanelor cu handicap, Autoritatea îndeplinește următoarele funcții¹⁰⁴:

- **strategie** - prin care asigură fundamentarea, elaborarea, supunerea spre aprobare Guvernului, precum și aplicarea strategiei naționale în domeniu și a programelor de reformă în domeniul protecției speciale a persoanelor cu handicap, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte;
- **reglementare** - prin care asigură elaborarea cadrului normativ necesar în vederea realizării obiectivelor Strategiei naționale privind protecția specială și integrarea socială a persoanelor cu handicap și armonizării legislației interne cu principiile și normele tratatelor internaționale la care România este parte;
- **administrare** - prin care asigură gestionarea bunurilor din domeniul public și privat al statului, pe care le are în administrare sau în folosință, după caz;
- **de autoritate de stat** - prin care **exercită controlul** asupra modului în care sunt respectate și promovate de către instituțiile publice și celelalte persoane juridice, drepturile persoanelor cu handicap în conformitate cu legislația în vigoare;
- **reprezentare** - prin care asigură, în domeniul său de activitate, reprezentarea pe plan intern și extern a statului român.

La nivel local, principalele atribuții în domeniu revin Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului - DGASPC, înființată în subordinea consiliilor județene respectiv a consiliilor locale ale municipiului București prin comasarea serviciului public de asistență socială și a serviciului public specializat pentru protecția copilului la nivelul județului, cu rolul de a asigura, printre altele, aplicarea la nivel județean respectiv la nivelul sectoarelor Municipiului București, politicile și strategiile de asistență socială în domeniul persoanelor cu handicap.¹⁰⁵ Mai precis, în acest domeniu, DGASPC îndeplinește următoarele atribuții¹⁰⁶:

a) în domeniul protecției persoanei adulte:

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

¹⁰² Danish Institute for Human Rights for the European Union Agency for Fundamental Rights, *The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Romania*, 2009, available at: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-hdgso-part2-NR_RO.pdf

¹⁰³ Art. 8 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republ. Mof. Nr. 1/2008

¹⁰⁴ Art. 3 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap, M. Of. nr. 63/2003.

¹⁰⁵ HG nr. 1.434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare ale direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată M. Of. 547/2008

¹⁰⁶ Cf Art. 2 HG 1.434/2004

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

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

6. depune diligențele necesare pentru reabilitarea persoanei adulte conform planului individualizat privind măsurile de asistență socială

c) alte atribuții

1. coordonează și sprijină activitatea autorităților administrației publice locale din județ în domeniul asistenței sociale și protecției copilului

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

11. asigură acordarea și plata drepturilor cuvenite, potrivit legii, persoanelor cu handicap

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

13. acționează pentru promovarea alternativelor de tip familial la protecția instituționalizată a persoanelor în nevoie, inclusiv îngrijirea la domiciliu

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

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

Tot în subordinea consiliilor județene se înființează prin hotărâre a acestora, comisiile de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți ce se ocupă cu încadrarea persoanelor în grad de handicap.¹⁰⁷

Tot la consiliul local se află serviciul public de asistență socială¹⁰⁸ ce realizează măsurile de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie.¹⁰⁹

Conform regulamentului cadru, serviciul desfășoară activități în următoarele domenii¹¹⁰:

¹⁰⁷ Art. 13 din Ordonanța Guvernului nr. 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap, M. Of. nr. 63/2003.

¹⁰⁸ HG 90/2003 actualizată pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială M. Of. 81-2003

¹⁰⁹ Art 2, alin (2) din HG 90/2003 actualizată pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială M. Of. 81/2003

¹¹⁰ Art 3, alin (2) din regulamentul-cadru aprobat prin HG 90/2003 actualizată pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială M. Of. 81/2003

B. în domeniul protecției persoanelor adulte:

- a) evaluează situația socio-economică a persoanei, identifică nevoile și resursele acesteia
- b) identifică situațiile de risc și stabilește măsuri de prevenție și de reinserție a persoanelor în mediul familial natural și în comunitate
- c) elaborează planurile individualizate privind măsurile de asistență socială pentru prevenirea sau combaterea situațiilor de risc social inclusiv intervenții focalizate pentru consumatorii de droguri, alcool, precum și pentru persoanele cu probleme psihosociale
- d) organizează acordarea drepturilor de asistență socială și asigură gratuit consultanța de specialitate în domeniul asistenței sociale, colaborează cu alte instituții responsabile pentru a facilita accesul persoanelor la aceste drepturi
- e) organizează și răspunde de plasarea persoanei într-o instituție de asistență socială și facilitează accesul acesteia în alte instituții specializate (spitale, instituții de recuperare, etc...)
- f) evaluează și monitorizează aplicarea măsurilor de asistență socială de care beneficiază persoana precum și respectarea drepturilor acesteia
- g) asigură consiliere și informații privind problematica socială (probleme familiale, profesionale, psihologice, de locuință, de ordin financiar și juridic, etc...)
- h) asigură prin instrumente și activități specifice asistenței sociale prevenirea și combaterea situațiilor care implică risc crescut de marginalizare și excludere socială, cu prioritate a situațiilor de urgență
- i) asigură relaționarea cu diversele servicii publice sau alte instituții cu responsabilități în domeniul protecției sociale
- j) realizează evidența beneficiarilor de măsuri de asistență socială
- k) dezvoltă parteneriate și colaborează cu organizații neguvernamentale și cu alți reprezentanți ai societății civile în vederea acordării și diversificării serviciilor sociale, în funcție de realitățile locale, pentru persoanele cu handicap și persoanele vârstnice
- l) colaborează cu serviciile publice descentralizate ale ministerelor în vederea dezvoltării de programe de asistență socială de interes local
- m) susține financiar și tehnic realizarea activităților de asistență socială, inclusiv serviciile sociale acordate la domiciliu sau în instituții
- n) asigură sprijin pentru persoanele vârstnice sau persoanele cu handicap prin realizarea unei rețele eficiente de asistenți personali și îngrijitori la domiciliu pentru aceștia
- o) sprijină activitatea unităților protejate pentru persoanele cu handicap
- p) asigură amenajările teritoriale și instituționale necesare, astfel încât să fie permis accesul neangrădit al persoanelor cu handicap

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

C. în domeniul instituțiilor de asistență socială publice sau private

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

b) finanțează sau cofinanțează instituțiile de asistență socială

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- stabilirea încadrării în grad de handicap și orientarea școlară a copilului;
- pronunțarea, în condițiile prezentei legi, cu privire la propunerile referitoare la stabilirea unei măsuri de protecție specială a copilului;
- soluționarea cererilor privind eliberarea atestatului de asistent maternal;
- alte atribuții prevăzute de lege.¹¹¹

Organizarea și metodologia de funcționare a comisiei pentru protecția copilului se reglementează prin hotărâre a Guvernului.

Serviciul public specializat pentru protecția copilului, existent în subordinea consiliilor județene și a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, precum și serviciul public de asistență

¹¹¹ Art. 100 din Legea nr. 275/2004

socială de la nivelul județelor și sectoarelor municipiului București se reorganizează ca direcție generală de asistență socială și protecția copilului.

Direcția generală de asistență socială și protecția copilului este instituție publică cu personalitate juridică, înființată în subordinea consiliului județean, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, care preia, în mod corespunzător, funcțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul județului și, respectiv, atribuțiile serviciului public de asistență socială de la nivelul sectoarelor municipiului București.¹¹²

În domeniul protecției copilului, DGASPC îndeplinește următoarele atribuții¹¹³:

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

3.9. Departamentul pentru relații interetnice

Departamentul pentru relații interetnice (în continuare DRI) este o structură guvernamentală care are misiunea de a promova diversitatea etnică din România prin consolidarea și lărgirea cadrului de protecție oferit societății multiculturale. În acest scop, inițiază și dezvoltă programe menite să îmbunătățească sistemul de protecție a minorităților naționale, elaborează strategii pentru combaterea rasismului și xenofobiei și sprijină organizațiile active în acest domeniu.¹¹⁴

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

Agenția Națională pentru Romi este structura guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național. Instituția funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului și este coordonată de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului.¹¹⁵

¹¹² HG nr. 1.434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare ale direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată M. Of. 547/2008

¹¹³ Cf. Art 2 b) din HG nr. 1.434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare ale direcției generale de asistență socială și protecția copilului, republicată M. Of. 547/2008

¹¹⁴ <http://www.dri.gov.ro/>

¹¹⁵ <http://www.anr.gov.ro/>

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

- Grupul de lucru pentru politicile publice pentru romi format din secretari de stat ai ministerelor ce implementează Strategia, și reprezentantul ANR care coordonează și controlează implementarea Strategiei
- Comisiile ministeriale pentru romi organizate la nivelul fiecărui minister relevant
- Birourile județene pentru romi
- Experții locali pentru problemele romilor

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

În exercițiul atribuțiilor sale, ANR inițiază, participă și promovează, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni, proiecte și programe sectoriale, în scopul îmbunătățirii situației romilor.

ANR funcționează alături de structura centrală cu 8 birouri regionale organizate pe structura regiunilor de dezvoltare economică.

3.11. Inspecția Socială

Inspecția socială are un rol important în combaterea discriminării, deoarece, în exercitarea funcției de control, printre altele are și următoarele atribuții:¹¹⁶

- controlează respectarea prevederilor legale privind **accesul egal și nediscriminatoriu** al cetățenilor la drepturile sociale
- sesizează organele competente în cazul constatării încălcării altor dispoziții legale decât cele aplicabile în domeniul său de activitate, dacă există indicii temeinice că aceste fapte întrunesc elemente constitutive ale unor infracțiuni
- monitorizează modul în care entitățile supuse inspecției respectă dispozițiile legale cu privire la realizarea adaptărilor în vederea accesului neîngrădit al persoanei cu handicap și face propuneri de remediere/sanționare

În exercitarea funcției de evaluare, are următoarele atribuții:¹¹⁷

- realizează evaluarea performanței și eficienței furnizorilor de servicii în raport cu respectarea standardelor de calitate din domeniul asistenței sociale
- elaborează propuneri și recomandări de îmbunătățire a cadrului legal și instituțional, precum și a sistemului de finanțare aferent domeniului asistenței sociale
- evaluează impactul politicilor sociale în ceea ce privește eficiența programelor de prestații și servicii sociale

iar în exercitarea funcției de consiliere, are următoarele atribuții:¹¹⁸

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

De la 1 ianuarie 2007, Inspecția Socială a preluat atribuțiile și responsabilitățile referitoare la inspecție, precum și personalul aferent de la Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap și de la Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului,¹¹⁹

Prin toate aceste funcții, Inspecția Socială se află în poziția de a preveni și combate discriminarea, și de a promova egalitatea de șanse și de gen având posibilitatea unei abordări integrate – mainstreaming - a egalității în întreg sistemul de asistență socială pornind de la oameni la

¹¹⁶ Art 10, A din Hotărârea de Guvern nr. 1.059/2007 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Sociale

¹¹⁷ Art 10, B din Hotărârea de Guvern nr. 1.059/2007 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Sociale

¹¹⁸ Art 10, C din Hotărârea de Guvern nr. 1.059/2007 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Sociale

¹¹⁹ Art 50 din Legea 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

mecanisme și proceduri de interacțiune și intervenție, în vederea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

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

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

Pentru îndeplinirea scopului, CNCD își propune, cf. Art. 3, alin 2 din Strategie:

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

Obiectivele Strategiei sunt următoarele:

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

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

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

- În vederea implementării SNImPCD există un număr de actori cheie a căror participare condiționează succesul acesteia. Actorii-cheie identificați în acest proces sunt: instituțiile centrale și locale, instituțiile specializate, instituții cu experiență în domeniu, organizații neguvernamentale și orice entități legal constituite care au un interes în prevenirea și combaterea discriminării.
- Contribuția acestor actori-cheie are în vedere:
 - o participarea în coordonare, cooperare și colaborare prin structurile stabilite de strategie; dezvoltarea și participarea la implementarea măsurilor prevăzute în strategie;
 - o participarea la diseminarea strategiei în rândul grupurilor vulnerabile discriminării;

o participarea în monitorizare și revizuirea strategiei.

Din păcate, până acum, Strategia a rămas o declarație de bune intenții, ea fiind implementată doar pe componentele unde CNCD a avut competență directă, și în condițiile scăderii bugetului CNCD în 2008.¹²⁰

3.13. Raportul Național Strategic pentru Protecție Socială și Incluziune Socială

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

„Raportul Strategic Național cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010)” al Guvernului României pentru 2008¹²¹ realizează o anumită evaluare a evenimentelor ce au avut loc de la planul din 2006 și stabilește noile priorități: creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele defavorizate; promovarea politicilor familiale integrate prin promovarea unui pachet de măsuri eficiente privind beneficiile și serviciile sociale; continuarea eforturilor de îmbunătățire a calității vieții cetățenilor romi. Deși strategia este direcționată către grupurile vulnerabile, aceste grupuri sunt luate în considerare din punct de vedere economic, iar discriminarea nu este abordată în calitate de factor determinant al vulnerabilității.

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

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

Perioada 2006-2008 a fost utilizată și pentru stabilirea mecanismelor de monitorizare care se află încă în procesul de a deveni funcționale. Evaluarea situației romilor poate fi considerată ofensatoare pentru comunitatea romă, având în vedere că, după aproape 7 ani de la adoptarea unei strategii pentru romi, guvernul încă susține că nu are datele necesare și citează selectiv dintr-un studiu cu privire la situația romilor pentru a face situația să pară mai puțin disperată decât este în realitate.¹²²

Raportul comun al Comisiei, ce evaluează strategia, o numește “declarație de bune intenții” și nu acțiuni concrete dar și lipsa unor obiective cuantificabile. Raportul mai acuză abordarea descriptivă și nu analitică, lipsa posibilității de evaluare a impactului, dar și lipsa consultării cu actorii relevanți și cu societatea civilă în elaborarea strategiei.¹²³

¹²⁰ Raport de activitate CNCD 2008, disponibil la: www.cncd.org.ro (09.11.2009)

¹²¹ Raport disponibil la:

http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Incluziune%20si%20asistenta%20sociala/Raportari%20si%20indicatori/170609Raportul%202008%20-%202010%20Final%20octombrie%202008_doc.pdf (09.11.2010)

¹²² Studiul respectiv este: G. Fleck, C. Rughinis (eds.) *Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*: Agenția Națională pentru Romi, 2008, p. 100-101

¹²³ Raportul este disponibil la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=757&langId=en> (09.11.2010)

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

Parlamentul României în calitate de organ reprezentativ suprem al poporului român și unica autoritate legiuitoare a țării desfășoară o activitate importantă în domeniul implementării egalității de șanse și de gen.

În calitate de autoritate legiuitoare, Parlamentul are posibilitatea să-și exercite rolul preventiv prin adoptarea unor legi fără prevederi discriminatorii. De asemenea, Parlamentul poate proceda la îmbunătățirea legislației în vigoare în domeniul egalității de șanse și de gen.

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

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

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

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

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

4. CONCLUZII

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

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

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

Procesul accelerat de adoptare a cadrului legislativ în domeniul egalității de șanse și de gen a creat pe anumite paliere o supralegiferare, conflicte de competențe pozitive și negative, respectiv dificultăți de interpretare, atât pentru cetățeni cât și pentru autoritățile publice.

Lipsa de dezbatere publică suficientă a legislației în domeniul egalității de șanse și de gen este una dintre cauzele asimilării scăzută a acestor acte normative de către cetățeni.

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

Clasificând instituțiile supuse analizei constatăm că dispunem de instituții:

- cu atribuții principale în domeniu;
- cu atribuții pe anumite criterii de discriminare;
- cu atribuții de control și sancționare;
- cu atribuții de prevenție;
- cu atribuții de elaborare și implementare a politicilor publice.

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

Existența a numeroase instituții cu atribuții în implementarea principiului egalității de șanse și de gen implică și o necesitate de comunicare și colaborare a acestora.

Chiar dacă rezultatele sondajelor de opinie arată o evoluție pozitivă a percepțiilor și comportamentelor în societate în problema discriminării, datele indică un procent ridicat de comportament discriminatoriu în societate în funcție de criteriile de discriminare.

Această realitate demonstrează că adoptarea cadrului legal și crearea sistemului instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen nu a condus automat la transferarea acestor valori fundamentale ale drepturilor omului în comportamentul cetățenilor.

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

O problemă generală a sistemului național românesc în domeniul egalității de șanse, după cum se poate observa mai sus, pleacă de la o abordare a politicilor publice românești care vede incluziunea socială separat de combaterea discriminării. Exemplul cel mai elocvent este felul în care este conceput Raportul Național Strategic privind Protecția Socială și Incluziunea Socială al României.¹²⁴ În momentul în care discriminarea nu este privită drept una dintre cauzele excluziunii sociale, unele grupuri vulnerabile, spre exemplu pe criteriul orientării sexuale, sunt excluse din

¹²⁴ Disponibil la: <http://www.mmuncii.ro/ro/628-view.html> (09.11.2009)

strategia de incluziune socială. De asemenea, ignorând efectele discriminării, măsurile pozitive de activare socială cuplate cu măsuri de combatere a discriminării nu par să facă parte din sistemul național de incluziune socială. Exemplele altor țări europene, cât și orientarea Uniunii Europene spre „equality mainstreaming” adică introducerea problemelor legate de egalitatea de șanse în toate domeniile și politicile publice, pentru ca principiul egalității de șanse să penetreze cu adevărat sistemul, nu par a fi înțelese de către cei care elaborează legislație și politici în România. Excepția o face Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării care a elaborat în anul 2007, o Strategie Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării,¹²⁵ un document ce vizează toate domeniile vieții publice și sociale și menționează măsuri concrete, având abordarea „equality mainstreaming”. Implementarea acestei strategii ține însă de cooperarea inter-instituțională, cât și de capacitatea de coordonare a CNCD. Pe fondul scăderii bugetului CNCD în anul 2008 cât și în lipsa cooperării din partea altor instituții, Strategia a fost implementată doar punctual, pe elemente ce au ținut de mandatul limitat al CNCD.

În capitolele ce urmează va fi prezentat felul în care este înțeles principiul egalității de șanse la nivel local, în special la nivelul autorităților publice locale cu atribuții în domeniul incluziunii sociale, vor fi date exemple de bună practică din alte țări europene, în special Italia, și vor fi formulate recomandări specifice pentru îmbunătățirea cadrului legal și instituțional românesc în someniul egalității de șanse.

¹²⁵ Ordin 286/2007 privind aprobarea Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării, M.Of. 674/2007

5. Bibliografie

- Aznavorian, Hurmuz, *Excelența legii*, Ed. Semne 2007
- Bârsan Corneliu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Drepturi și Libertăți*, Ed. All Beck, București 2005
- Ceterchi Ioan, Craiovean Ion, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Ed. All, București 1993
- Constituția României din 1991 modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003
- Danish Institute for Human Rights for the European Union Agency for Fundamental Rights, *The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Romania*
- Curtea Constituțională:
Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,
Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002,
Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002
Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002
Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002
Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, M. Of. 69/1004
Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.307 din 27 decembrie 1993
Decizia nr.74 din 13 iulie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.189 din 22 iulie 1994;
Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.7 din 20 ianuarie 1997
Decizia nr. 102/1995, M.Of. 287/1995
Decizia nr. 599/2009, M. Of. 329/2009
- Fleck Gabor, Rughinis Cosima (eds.) *Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*: Agenția Națională pentru Romi, 2008
- Guvernul României, *Raportul Strategic Național cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială* (2008-2010)
- Hotărârile Colegiului director al CNCD nr. 48/09.03.2005, nr.132/26.04.2006, nr. 178/19.07.2005, nr. 140/06.04.2006, nr. 102/24.05.2007, nr. 198/19.03.2008, nepublicate
- Hotărârea de Guvern nr. 1.434/2004 privind atribuțiile și regulamentul cadru de organizare și funcționare ale Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, republicată M. Of. 547/2008
- Hotărârea de Guvern 90/2003 actualizată pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială M. Of. 81-2003
- 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
- Legea nr. 48/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002
- Legea nr. 275/2004
- Ordin 286/2007 privind aprobarea Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării, M.Of. 674/2007
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007
- Ordonanța de Urgență a Guvernului Nr. 61/2008
- Ordonanța de Urgență a Guvernului Nr. 67/2007
- Ordonanța de Urgență a Guvernului Nr. 162/2008

- 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
- Ordonanța Guvernului nr. 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, M. Of. nr. 63/2003.
- Legea nr. 53 publicată în M. Of. Nr. 72 din 5 febr. 2003
- Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului
- Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială
- Legea educației naționale adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.
- Legea nr. 286/2008 a Codului Penal, M. Of. Nr. 510/2009
- Legea nr. 4 /2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor sportive, M. Of. Nr. 24/2008
- Legea nr. 108/1999, republicată, pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, M.Of. nr. 740/2002
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republ. Mof. Nr. 1/2008
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, M.Of. 103/2002
- Raport Anual al Avocatului Poporului 1997-1998
- Raport de activitate a inspecției muncii-2008, conform convențiilor nr 81 și 129 ale Organizației Internaționale a Muncii
- Raport de activitate CNCD 2008
- RENUCII Jean-François, *Tratat de drept european al omului*, Ed. Hamangiu, București 2009
- Voica Steluta, Cosmeanu Marius, „Avocatul poporului din România: omul invizibil” în Cotidianul, 23.11.2007

CAPITOLUL 2 – ANALIZA DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN LA NIVEL LOCAL ȘI A NEVOILOR DE INSTRUIRE

Acest capitol prezintă rezultatele cercetării de pe teren în cele șase județe cuprinse în proiectul „Rețea multiregională de servicii de consiliere pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”: Alba, Argeș, Bistrița, Dolj, Maramureș și Sibiu.

Scopul cercetării de teren a fost să dea o imagine locală asupra felului în care este înțeles și implementat principiul egalității de șanse și de gen așa cum este el legat de activitățile de asistență și incluziune socială, cu precădere la nivelul autorităților publice locale.

Cercetarea a cuprins aplicarea și interpretarea a 600 de chestionare în instituții ale autorităților publice locale și a 12 interviuri cu persoane implicate în procesul de incluziune socială.

2.1. Analiza calitativă – interviuri la nivel local

Delia Niță

Interviurile au cuprins 10 întrebări semistructurate prin care s-a urmărit aflarea:

- gradului de implementare la nivel local al principiului egalității de șanse și de gen
- gradului de conștientizare a importanței implementării la nivel local a principiului egalității de șanse și de gen
- existenței unei preocupări la nivel local pentru a introduce în cultura instituțională publică și privată principiul egalității de șanse și de gen
- politicii de resurse umane în privința principiului egalității de șanse și de gen
- situației din mediul rural în domeniu
- stadiului resurselor umane și materiale alocate în domeniul egalității de șanse și de gen
- tipurilor de discriminare prevalente
- serviciilor oferite victimelor discriminării
- necesităților de ordin material și uman în domeniul supus analizei
- nivelului educației populației în domeniu
- rolului mass media la nivel local în domeniu
- conștientizarea și deschiderea spre colaborare între instituții în vederea unei abordări integratoare și multisectoriale a discriminării și combaterii acesteia
- nevoii de formare în domeniul egalității de șanse și de gen

Interviurile au fost realizate cu persoane reprezentante din conducerea următoarelor tipuri de instituții:

Radio local, ONG local, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratul Teritorial de Muncă; Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, Agenția pentru Prestații Sociale și un Colegiu Național. Au fost aplicate două interviuri pe județ și nu au fost intervievate două persoane din aceeași instituție

MASS MEDIA

Reprezentantul radioului vede rolul mediei în domeniul egalității de șanse și de gen ca pe cel al unui receptor al discursului public și nu ca al unui actor proactiv în conturarea acestui discurs și, prin urmare, în promovarea egalității de șanse și de gen. Cu toate acestea, consideră că mass media este factorul esențial în „*implementarea de concepte sănătoase de educație civică*”, direcția trebuind a fi dată de către Poliție și Jandarmerie, Inspectorate Școlare și Direcții de Sănătate Publică. Consideră că propria instituție ar fi deschisă la colaborări, însă inițiativa ar trebui să vină din afară. Interpretarea prevalentă pe care o dă egalității de șanse este restricționată la egalitatea de gen. Alături de femei, mai identifică drept grupuri vulnerabile în fața discriminării și persoanele cu dizabilități atunci când ar dori să se afirme în societate, însă viziunea despre persoanele cu

dizabilități este ușor discriminatorie reducând persoanele cu dizabilități la indivizi al căror dorință este doar aceea de a fi și ei utili societății, și nu de a fi indivizi cu șanse egale în societate: „*Mai sunt, desigur, persoanele cu handicap, pe care societatea noastră le consideră deja pierdute, deși poate că fiecare dintre ei ar avea, undeva, potențial ce ar putea să fie dezvoltat și astfel să fie și ei mulțumiți că pot face ceva pentru oamenii din jurul lor. Dar unde să găsească ei locuri de muncă speciale, când nici pentru ceilalți nu se găsesc?*”.

Percepția femeilor drept categoria cea mai vulnerabilă este menționată în legătură cu starea social-financiară cuplată cu violența în familie.

La nivelul culturii organizaționale egalitatea de șanse și de gen și prevenirea și combaterea discriminării pare să depindă de „*calitatea morală a angajaților*” nefiind menționate proceduri specifice de prevenire și combatere a discriminării.

DGASPC

Reprezentanții DGASPC intervievați (4 persoane) au avut viziuni diferite asupra egalității de șanse și de gen. Dacă pentru unii a fost clar că egalitatea de șanse înseamnă mai mult decât egalitatea de gen, alții s-au referit strict la egalitatea de gen când au vorbit despre egalitate, deși au nominalizat și alte criterii când a venit vorba despre grupuri vulnerabile.

Rugate să descrie situația egalității de șanse și de gen în județele lor, persoanele intervievate au menționat următoarele:

- lipsa de resurse financiare pentru finanțarea unor astfel de preocupări,
- apariția domeniului ca o obligație pentru a adera la UE,
- câteva categorii vulnerabile (acolo unde au fost identificate și altele în afara criteriului de gen) cum ar fi persoane de diferite etnii - în speță romii, persoanele cu dizabilități, femei, vârstnici, familii monoparentale, persoane sărace, tineri dezinstituționalizați, persoane afectate HIV/SIDA; și
- domeniile de aplicare ca fiind: muncă, educație, sănătate, cultură și informare, politică, participare la decizie, furnizarea și accesul la bunuri și servicii, etc...

Cu privire la situația din mediul rural, una dintre persoanele intervievate a menționat că subiectul este puțin discutat iar informația penetrează doar prin intermediul mass-mediei naționale.

În general, evaluarea pregătirii în domeniu a fost considerată drept slabă, irelevantă, situație explicabilă și prin lipsa de resurse financiare și umane în contextul crizei. Referitor la existența unei activități de implementare planificată și evaluată a egalității de șanse, unul dintre intervievați a răspuns: „*Sunt sigur că nu (există). Adică să se planifice și să se evalueze implementarea principiilor egalității de șanse și de gen în aceste entități? Nu, cu siguranță! Timpul nu ne permite. Planificăm și evaluăm reduceri de personal. Actualul context ne obligă la această situație*”.

Una dintre persoanele intervievate a dat exemple de campanii pentru conștientizarea principiului, considerând că ar exista infrastructura necesară însă ar lipsi internalizarea principiului:

„*ca infrastructură și structură organizatorică, instituțiile publice, organizațiile, presa sunt pregătite pentru susținerea implementării principiului egalității de șanse și de gen, dar niciunul dintre cei menționați nu dețin oameni care să simtă și să gândească liber în această direcție, demagogia este încă dominată în toate aceste instituții.*”

Două persoane, deși ulterior au enumerat instituții pe care le consideră a avea atribuții în domeniu, inițial au ținut să precizeze că nu pot vorbi decât despre propria instituție, ceea ce dezvăluie o viziune limitată a domeniului, și lipsa perspectivei multisectoriale asupra incluziunii sociale.

De asemenea, una dintre persoanele intervievate a menționat că nu pot face nimic altceva decât ceea ce prevede în mod clar legea motiv pentru care, cei care scriu legile (inclusiv norme metodologice, OUG, HG, ordine, etc...) ar trebui să ia în considerare egalitatea de șanse și de gen.

Considerăm sugestia binevenită pentru legiuitorii din România fiind și în spiritul politicilor europene de abordare integrată a egalității în special în domeniul legal și al politicilor publice, însă constatăm că expresia „ce prevede legea” tinde să aibă un sens restrictiv în interpretarea autorităților locale românești. Astfel, legea cuprinde și prevederi generale, a căror aplicare în activități specifice ține de inițiativa locală, motiv pentru care, expresia „ce prevede legea” ar trebui urmată de exemple concrete de proiecte și programe în domeniul egalității de șanse și de gen.

Este important de remarcat și necesitatea unora dintre cei intervievați de a menționa și încerca să dovedească faptul că instituția lor nu discriminează. Întrebați despre reguli interne ale instituției pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității de șanse, două din patru persoane au menționat regulile și principiile aplicate în furnizarea serviciilor către beneficiari, și nu regulamente sau proceduri interne. O persoană a menționat acordul colectiv de muncă cu sindicatul funcționarilor publici, care include prevederi pentru egalitatea de șanse, cu menționarea specifică a persoanelor cu dizabilități iar a patra persoană a menționat, pe de o parte procedurile interne, și de cealaltă parte principiile aplicabile în furnizarea serviciilor. Această a patra persoană a ținut să menționeze faptul că aceste proceduri interne nu conțin prevederi discriminatorii.

Din aceste răspunsuri se constată faptul îngrijorător că, la nivelul conducerii DGASPC-urilor intervievate, atunci când sunt întrebați de reguli interne pentru implementarea principiului egalității de șanse și de gen, aceștia nu fac referire la prevederile Codului muncii care precizează următoarele:

Art 258 Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Referitor la pregătirea specifică a angajaților DGASPC în domeniul egalității de șanse și de gen, sunt menționate proiecte sau programe naționale în cadrul cărora se organizează diferite cursuri de către instituții specializate cum ar fi ANPH, sau cu alte ocazii, pe diferite teme specifice diferitelor grupuri considerate vulnerabile însă nu crusuri specifice pe tema egalității de șanse și de gen și nediscriminării. Două din patru persoane intervievate menționează că nu există cursuri în acest domeniu legate de formarea și evaluarea continuă a personalului, în timp ce o persoană menționează că există întrebări specifice legate de domeniul egalității de șanse la ocuparea unui loc de muncă în instituție.

Grupurile considerate a fi vulnerabile în fața discriminării sunt următoarele: persoanele cu dizabilități, vârstnicii, persoanele de etnie romă, copiii în situații de risc, persoanele dependente de alcool și/sau droguri, delincvenți juvenili, persoanele afectate HIV/SIDA, persoanele sărace, tinerii care părăsesc sistemul de protecție, persoanele vârstnice singure, femeile în vârstă. Cauze ale vulnerabilității au fost considerate a fi: lipsa resurselor financiare, lipsa unui loc de muncă, gradul de instruire, dar și criterii de diferență cum ar fi: etnia, sexul, apartenența religioasă. Măsurile de sprijin existente care au fost nominalizate, cumulat din toate cele patru județe, pentru eliminarea cauzelor vulnerabilității, au fost: activitatea AJOFM de consiliere pentru încadrarea în muncă, diferite parteneriate public-private pentru informare, consiliere, sprijinire pentru persoanele cu dizabilități sau tineri ieșiți din sistemul de protecție, biroul județean pentru romi sau activitatea unei singure organizații neguvernamentale axată pe promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Referitor la rolul mass-media locală parerea generală a fost că mass-media răspunde invitațiilor la evenimente ale DGASPC, însă se rezumă la a relata întocmai cele discutate, fără a dezvolta subiectul sau a iniția dezbateri legate de egalitatea de șanse. A fost menționată și apetența media pentru cazuri șocante, senzaționale, fără a le pune însă în contextul egalității de șanse.

Cu privire la colaborarea cu alte instituții sau ONG-uri, a fost menționată colaborarea cu ONG-uri în domeniul dizabilității. O persoană a menționat lipsa de interes pentru domeniu în general, deci, cu atât mai puțin pentru colaborare în vederea combaterii discriminării și egalității de șanse.

Persoanele intervievate au făcut o serie de sugestii în scopul creșterii nivelului de implementare a egalității de șanse și de gen, pe care le redăm întocmai:

- campanii de informare a opiniei publice, a colectivităților locale cu privire la necesitatea respectării principiului egalității de șanse și de gen;
- programe de informare și consiliere a grupurilor vulnerabile ce au ca scop reducerea marginalizării sociale a acestora;

- acțiuni de sensibilizare a angajatorilor în sensul acceptării persoanelor vulnerabile și facilitării accesului pe piața muncii;
- programe de instruire/formare/reconversie profesională a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile cu scopul creșterii gradului de incluziune socială;
- programe de formare a diferitelor persoane care lucrează într-o formă sau alta cu și pentru oameni.
- o reprezentare locală a CNCD după modelul “avocatul poporului”
- o implicare în teritoriu mai profundă a ANES
- campanii de presă în mass-media locală și națională pentru informarea cetățenilor, a profesioniștilor, a opiniei publice în general.
- dezvoltarea serviciului de deprinderi de viață, în cadrul DGASPC prin preluarea atribuțiilor specifice în elaborarea, implementarea, monitorizarea planului local de incluziune socială a tinerilor care urmează să părăsească sistemul de protecție, și în vederea instituirii unui mecanism de monitorizare pe o perioadă de 3 ani a acordării de locuințe sociale și locuințe pentru tineri, destinate închirierii, inclusiv înființarea unui centru protejat de reinserție socială a acestor tineri, dacă se va promova un act normativ în acest sens.
- dezvoltarea unei baze de date la nivel județean privind situația grupurilor vulnerabile, la care să aibă acces toți partenerii sociali cu atribuții în domeniu, gestionată și updatată de către Agenția județeană pentru prestații sociale care a preluat Direcția muncii.
- dezvoltarea unor programe de pregătire continuă pentru angajații instituțiilor cu atribuții în domeniul protecției speciale, protecției persoanelor cu handicap, egalității de șanse și non-discriminării.
- asigurarea accesului nediscriminatoriu la pachetul minim de servicii de îngrijire a sănătății, cunoscut fiind faptul ca legea 448/2006, republicată, prevede că persoanele cu handicap beneficiază de asistență medicală gratuită, inclusiv de medicamente gratuite, atât pentru tratamentul ambulatoriu, cât și pe timpul spitalizării, în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, în condițiile stabilite prin contractul-cadru, iar Legea 272/2004 prevede că accesul copilului la servicii medicale și de recuperare, precum și la medicația adecvată stării sale în caz de boală este garantat de către stat, costurile aferente fiind suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate și de la bugetul de stat.
- asigurarea consilierii de specialitate și reprezentare juridică pro-bono pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile,
- facilitarea accesului la o locuință prin programe de construcții/subvenționari a locuințelor destinate grupurilor țintă,
- dezvoltarea serviciilor de îngrijire și asistență la domiciliu pentru persoanele vârstnice precum și pentru persoanele adulte cu handicap,
- înființarea unui birou județean de informare,
- emisiuni TV, radio și presă scrisă,
- în limita resurselor financiare disponibile se pot organiza traininguri pentru pregătirea personalului angajat ,
- adoptarea unor măsuri în vederea respectării modului de implementare a acestor proiecte pentru control și soluționarea faptelor care contravin prevederilor legale.

REPREZENTANT ONG

Reprezentanta ONG-ului interviuat, filială a unui ONG internațional, identifică o preocupare constantă, la nivel local pentru egalitatea de șanse și de gen, și nominalizează o serie de teme predilecte ale dezbaterilor/evenimentelor: problemele etniei rom, dizabilitate, HIV/SIDA, migrație, exploatarea copiilor prin muncă, etc.... Consideră de asemenea că principiul este implementat la nivel local în cadrul instituțiilor relevante. Privitor la mediul rural, este identificată o segregare în muncă mai pregnantă, între femei și bărbați. Consideră de asemenea că principiul este promovat la nivel școlar, dar că, din nou, mediul rural este defavorizat alături de mediile sociale periferice din cauza lipsei de informare și a permanenței modelelor culturale tradiționale care măresc vulnerabilitatea.

Printre instituțiile publice responsabilități în domeniu, pe lângă mass-media, menționează Inspectoratul de Poliție Județean și Mitropolia Olteniei. Motivele generale pentru care au fost menționate instituțiile sunt legate de faptul că *participă în mod constant la întâlniri, seminarii, mese rotunde pe teme de actualitate socială, au acces imediat la informații relevante în domeniu, desfășoară activități în toate mediile sociale și economice*. Este cel puțin stranie menționarea IPJ în contextul incluziunii sociale și egalității de șanse. O explicație ar putea fi legată de formele extreme ale vulnerabilității cum ar fi violența în familie, traficul de persoane sau orice alte teme de domeniul penalului, însă, în mod normal, egalitatea de șanse și crearea unui mediu favorabil diversității nu ar trebui să implice poliția decât în ceea ce privește dezvoltarea unei culturi instituționale interne proprie poliției sau jandarmeriei care să favorizeze egalitatea de șanse și să ducă la un comportament nediscriminatoriu al ofițerilor de poliție.

Considerăm că este inadecvată menționarea Mitropoliei Olteniei în acest context, printre instituții publice, din mai multe motive ce țin de esența principiului nediscriminării. Cu toate că biserica în general desfășoară activități de asistență socială importante, când vine vorba despre responsabilitatea creării unui cadru legal și instituțional favorabil diversității și pentru incluziunea socială a tuturor celor discriminați, responsabilitatea revine în primul rând statului, care, în România, conform Constituției, este un stat laic, ce nu face diferențe între persoanele aparținând diferitelor culte sau persoanele atee. A doua problemă, de asemenea foarte importantă, este legată de incluziunea socială a persoanelor de o altă orientare sexuală, persoanele LGBT (persoane lesbiene, gay, bisexuale, transexuale). Comunitatea LGBT în România este invizibilă din pricina respingerii sociale. Atitudinea Bisericii Ortodoxe Române față de comunitatea gay este una binecunoscută, de condamnare ca păcat, de unde rezultă inadecvarea Mitropoliei Olteniei în a îndeplini rolul de actor esențial, printre instituțiile publice ale statului, în incluziunea socială.

Desi implementarea principiului egalității de șanse la nivelul instituțiilor este considerată importantă de către persoana intervievată aceasta nu poate face o evaluare a aplicării efective. La nivel intern, reprezentantul ONG-ului menționează „*reguli bine definite*” dar și acordarea de servicii în mod nediscriminator în funcție de „*gen, religie, rasă sau etnie*”. Pregătirea profesională se face *pornind de la principiile eticii creștine care includ, bineînțeles, principiul egalității de șanse și de gen*. La angajare în acest ONG apar cerințe legate de cunoașterea politicii de protecție a copilului.

Grupurile identificate ca fiind cele mai vulnerabile de către reprezentanta ONG-ului sunt: persoanele cu dizabilități, inclusiv persoanele afectate HIV-SIDA, tinerele traficate *pentru care legile nu specifică modalități de protecție, recuperare și reinserție specifică*, mamele singure care *se lovesc de bariera de mentalitate a societății și nu au programe de sprijin eficient*, tinerii care părăsesc centrele de plasament, bătrânii și foștii deținuți. Felul în care este justificată alegerea acestor grupuri relevă și incapacitatea statului de a oferi serviciile de sprijin necesare.

Se consideră că mass-media reflectă adecvat evenimentele la care este invitată să participe. Persoana intervievată nu cunoaște niciun proiect în scopul creșterii nivelului de implementare a principiului egalității de șanse și de gen, dar menționează activități ale propriului ONG în acest sens.

AJOFM

Au fost intervievate două persoane din conducerea Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă - AJOFM din două județe cuprinse în proiect.

Una dintre cele două persoane a caracterizat situația în domeniul egalității de șanse și gen referindu-se în fapt doar la propria instituție, într-o manieră pozitivă. Aceasta a identificat următoarele criterii de discriminare: sex, cetățenie, etnie, vârstă. Cealaltă persoană a vorbit despre situația din județ în contextul cadrului legal național, după care a menționat inițiativele din domeniul egalității de gen.

Problemele identificate de cele două persoane au inclus următoarele: complexe de inferioritate mai ales la nivelul femeilor mai în vârstă și al romilor și nivelul scăzut al angajării femeilor de peste 45 de ani și al persoanelor cu dizabilități.

Referitor la instituțiile publice cu rol în implementarea egalității de șanse și de gen, au fost nominalizate doar structuri descentralizate ale ANES sau ale Strategiei pentru Romi, reflectând astfel la nivel local separarea de la nivel central între incluziune socială și nediscriminare sau egalitate de șanse.

Rugați să evalueze nivelul de pregătire al instituțiilor cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de gen, intervieții au răspuns fie referitor la propria instituție, unde evaluarea a fost una bună fără însă a aduce și dovezi/exemple în acest sens, fie menționând pur și simplu că există posibilitatea sesizării discriminării de către cetățeni la nivelul fiecărei instituții, dovedind astfel o lipsă de cunoaștere/interes în domeniu.

Menționând propriile atribuții, una dintre persoanele intervievate a enumerat acțiuni menite a crește numărul de angajați din rândul femeilor în situație de risc, al persoanelor cu dizabilități, al persoanelor disponibilizate în general, iar cealaltă a menționat legea de organizare a AJOFM și implementarea unor sisteme de managementul calității, sisteme pe care le citează și când vine vorba de prevederi interne pentru prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare. Cealaltă persoană menționează în acest sens că există unele prevederi generale în regulamentul de ordine interioară conform legislației în vigoare.

Referitor la pregătirea angajaților în domeniul egalității de șanse și de gen, una dintre persoane menționează cursuri de pregătire ținute de ANOFM sau AJOFM-ul în cauză, și pregătire continuă în domeniu, fără însă a da detalii care să garanteze că pregătirea are într-adevăr loc. Cealaltă persoană menționează că nu există astfel de pregătire specifică în domeniul egalității de șanse și de gen.

Grupurile considerate a fi cele mai vulnerabile sunt următoarele: persoanele din mediul rural, persoanele cu handicap, persoanele de etnie romă, femeile cu vârsta de peste 45 de ani sau, persoanele de peste 45 de ani în general, romii, tineri absolvenți în general.

Cu privire la colaborări pe plan local, sunt menționate colaborări punctuale cu instituții sau ONGuri, în baza cadrului legal referitor la asistența socială sau Strategia pentru romi.

În vederea creșterii nivelului de implementare a principiului egalității de șanse și de gen au fost făcute următoarele sugestii pe care le cităm ca atare:

- proiecte la care să participe angajatorii
- proiecte la care să participe cei vizați în care să se pună accent pe participarea la instruire, educație, etc...
- campanii de presă cu exemple de bună practică
- controale
- campanii de informare privind respectarea principiului egalității de șanse și de gen
- campanii de informare a bărbaților și femeilor privind egalitatea de șanse și de gen
- campanii de sensibilizare în vederea schimbării de atitudini cu privire la modul în care se obișnuiește împărțirea rolurilor
- acțiuni care urmăresc combaterea inegalităților, mai ales a celor bazate pe etnie, dizabilități și vârstă
- specializarea resurselor umane implicate în implementarea la toate nivelurile a principiului egalității de șanse între femei și bărbați

AJPS

Au fost intervievate două persoane din conducerea Agențiilor Județene pentru Prestații Sociale

Agențiile pentru Prestații Sociale au preluat ce a mai rămas din atribuțiile Comisiilor Județene în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați, recent desființate. Prin urmare, în caracterizarea situației egalității de șanse la nivel de județ, apare cu preponderență menționată doar egalitatea de gen, și strategiile agreeate în acest sens.

De asemenea, una dintre persoanele intervievate a menționat că se asigură de faptul că în contractele colective de muncă pe care le înregistrează AJPS este respectat principiul egalității de șanse. Cealaltă persoană a menționat faptul că strategia elaborată de COJES a fost inclusă în cadrul Planului de Incluziune Socială al județului pe 2007-2008 enumerând o serie de probleme identificate de plan, cum ar fi:

- Existența diferențelor salariale între femei și bărbați, datorată remunerației slabe din sectoarele profesionale puternic feminizate;
- Reprezentarea inechitabilă a femeilor și bărbaților în procesul de luare a deciziei;
- Insuficienta dezvoltare, la nivel local a serviciilor sociale de îngrijire a copiilor, persoanelor vârstnice și a celor cu handicap, ceea ce influențează realizarea în fapt a concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- Fenomenul violenței în familie și al traficului de persoane, cu precădere femei și copii ;
- Reprezentarea persoanelor de etnie romă în cadrul societății, comunității;
- Perpetuarea mentalităților patriarhale sexiste în societate.

Singurele activități menționate însă pentru a remedia aceste probleme, au fost dezbateri pe aceste teme în scopul identificării de măsuri și realizării de programe.

La nivel rural, una dintre persoanele intervievate consideră că subiectul egalității de șanse *lipsește cu desăvârșire* și menționează din nou *mentalitățile* drept obstacol.

Referitor la instituțiile responsabile de implementarea principiului egalității de șanse și de gen, ambele persoane menționează, pe lângă instituții descentralizate ce țin de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, și Inspectoratul de Poliție Județean. Motivul nominalizării: *e în slujă cetățenilor acestei țări, sau, sunt servicii publice deconcentrate ale ministerelor și a celorlalte organe ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului cu responsabilități în domeniul incluziunii sociale*. Din nou, apare nominalizarea Poliției ca având atribuții în domeniul incluziunii sociale ceea ce dovedește o înțelegere precară a ceea ce înseamnă incluziunea socială.

Una dintre persoanele intervievate menționează cursurile organizate de ANES în domeniul incluziunii sociale și o serie de cursuri de calificare pentru *îngrijirea bătrânilor la domiciliu*, în timp ce cealaltă persoană reclamă lipsa fondurilor și-a personalului pentru a implementa principiul egalității de șanse și de gen:

Se constată insuficiența personalului. Organigramele sunt subdimensionate și constatăm, cu tristețe, că măsurile actuale de reorganizare, la nivelul tuturor instituțiilor, presupun disponibilizări...Ca resursă umană avem un sigur funcționar public în domeniu care are și alte atribuțiuni....Din lipsa fondurilor nu putem organiza programe de pregătire profesională. De asemenea, nu există instructaj în domeniu la angajare.

Referitor la grupurile considerate vulnerabile, au fost menționate: persoanele de etnie romă, persoanele cu dizabilități și familiile acestora, copiii aflați în risc de separare de părinți, tineri ieșiți din centrele de plasament, persoanele afectate HIV/SIDA, victimele violenței domestice și traficului de persoane, persoanele fără adăpost, persoane dependente de droguri sau alcool, vârstnicii, femeile peste 45 de ani această ultimă categorie fiind considerată prima expusă disponibilizării.

Una dintre persoanele intervievate consideră că ONG-urile au rolul cel mai important *în ceea ce privește medierea și asistența acestor grupuri*. Viziunea este îngrijorătoare, având în vedere că, prin această afirmație, un reprezentant al statului cu atribuții majore în domeniul incluziunii sociale transferă aceste atribuții societății civile.

Cu privire la implicarea mass-media, ambele persoane menționează faptul că media locală răspunde invitațiilor, fără însă a dezvolta subiectele.

Una dintre persoanele intervievate enumeră o întreagă serie de măsuri ce ar duce la eliminarea cauzelor ce duc la vulnerabilitate față de discriminare probabil citate din documente interne, pe care însă le redăm întocmai:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor în ceea ce privește asigurarea **dreptului** plății egale pentru muncă de valoare egală;
- Sensibilizarea angajatorilor în ceea ce privește accesul egal pe piața muncii al persoanelor discriminate pe baza criteriilor de sex, vârstă, dizabilități, etnie.
- Informarea persoanelor aflate în risc de discriminare asupra **drepturilor** pe piața muncii.
- Informarea persoanelor aflate în risc de discriminare asupra **drepturilor** la servicii sociale.
- Creșterea gradului de conștientizare a autorităților publice centrale și locale cu privire la acordarea nediscriminatorie a serviciilor sociale pentru toate categoriile de cetățeni, indiferent de sex, etnie, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală.
- Promovarea, la nivelul societății a unor atitudini de **respect** și toleranță față de toate persoanele indiferent de sex, etnie, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală.
- Creșterea gradului de conștientizare al profesorilor în vederea promovării în procesul educațional a principiului egalității de șanse.
- Sensibilizarea reprezentanților mass-media în vederea promovării unui mesaj de **respect și recunoaștere** față de toate categoriile de cetățeni indiferent de sex, etnie, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală;
- Promovarea unei **reprezentări** echilibrate a femeilor și a bărbaților la procesul decizional;
- Informarea autorităților centrale și locale cu privire la încurajarea unei promovări egale la viața comunitară a tuturor categoriilor de cetățeni, indiferent de sex, etnie, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală;
- Promovarea măsurilor și oferirea de informații și îndrumare pentru pregătirea proiectelor;
- Asigurarea transparenței și a competitivității pentru selectarea proiectelor;
- Asigurarea unei implementări rapide și efective a proiectelor finanțate
- angajarea și instruirea personalului în instituții publice de stat și private;
- identificarea permanentă a acestor categorii de beneficiari în funcție de problematica fiecăruia;
- asigurarea de servicii sociale specifice:
 - informare în domeniu (pliante, broșuri, campanii, mass - media);
 - consiliere / orientare psihologică, juridică și socială;
 - mediere socială;
 - reintegrare familială / socială, profesională pe piața muncii (în funcție de nevoi)
 - promovare relații sociale (socializare);
 - servicii de suport pentru diferite situații de dificultate.
- promovarea proiectelor prin conferințe, pliante;
- monitorizarea activităților;
- evaluarea proiectelor, serviciilor.

Cealaltă persoană menționează rolul educației încă din școala generală, pentru a putea vedea mai târziu rezultatele.

ITM

A fost interviuată o persoană din conducerea Inspectoratului teritorial de muncă.

S-a remarcat încă de la început faptul că privește egalitatea de șanse strict din perspectiva de gen. Referindu-se la mediul rural, și această persoană menționează lipsa de informare și *mentalități învechite*.

Problemele considerate a fi cele mai stringente în domeniu sunt considerate a fi cele din comunitățile vulnerabile cu exemplele mediului rural și al comunităților de romi, și cele legate de

violența în familie sau cele care se referă la protecția socială conferită de contractul de muncă. Violența în familie este considerată a fi domeniul cu cele mai grave consecințe din perspectiva neaplicării principiului egalității de șanse și de gen. Factorii vulnerabilității sunt considerați a fi: nivelul scăzut de educație, lipsa de informare cu privire la cadrul legal în domeniu, și rezidența în mediul rural.

Printre instituțiile nominalizate ca având rol în implementarea principiului egalității de șanse, majoritatea în legătură cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale este din nou menționat Inspectoratul de Poliție Județean. Dacă pentru celelalte instituții este dată o explicație a motivului nominalizării, pentru IPJ nu apare această explicație. În general, persoana interviuată consideră că toate instituțiile nominalizate au interes și activități de implementare a principiului, deși nu este dat niciun exemplu de activitate.

Referitor la atribuțiile ITM, acestea sunt enumerate conform legii și este menționat accesul nediscriminator *în legătură cu relațiile de muncă*. De asemenea se consideră că există suficiente resurse pentru implementarea principiului.

Cu privire la reguli interne pentru prevenirea și combaterea discriminării, persoana interviuată se referă la procedurile obișnuite pe care le poate accesa un angajat. Vorbește însă doar de criteriul de gen, și nu menționează ITM printre instituțiile ce ar putea fi sesizate.

Referitor la pregătirea profesională a personalului ITM, persoana interviuată simte nevoia să precizeze că există acces nediscriminatoriu la formare profesională. Se răspunde afirmativ cu privire la existența de cursuri în domeniul egalității de șanse și de gen sau a testării la angajare și formării continue, fără însă a se da exemple concrete.

Grupurile considerate a fi cele mai vulnerabile sunt: persoane cu nivel scăzut de educație, femeii însărcinate în căutarea unui loc de muncă și persoane aparținând comunității rome.

În ceea ce privește cooperarea la nivel local, este dat exemplul Comisiei Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați.

Întrebată cum sunt tratate în mass-media cazurile de discriminare, persoana interviuată dă un răspuns îngrijorător pentru cineva presupus a sancționa discriminarea pe criteriul de gen: *Dată fiind reticența sporită a victimelor discriminării de gen, care, de multe ori și în mod eronat, consideră rușinoase aceste dezvăluiri, există destul de puține cazuri tratate în media*. Persoana interviuată transferă vina lipsei de sancționare publică a discriminării printr-o discuție în mass-media, tot victimei discriminării, demonstrând o totală lipsă de înțelegere a fenomenului discriminării, a efectelor acestuia, și mai ales a rolului ITM de a sancționa discriminarea și de a încuraja crearea unui mediu favorabil egalității de șanse, a unui mediu în care victimizarea să fie sancționată, și mai ales a unui mediu în care victima și alegerile personale referitoare la viața privată să fie pe primul loc.

Printre acțiunile recomandate a se desfășura pentru îmbunătățirea implementării principiului, au fost enumerate următoarele:

- personal bine pregătit în domeniu și o cât mai bună informare prin toate mijloacele
- acțiune în comunitățile vulnerabile, inclusiv prin distribuirea de plaine atractive care să asigure accesul facil la informație

EDUCAȚIE

Persoana interviuată având funcția de Coordonator de Proiecte și Programe în cadrul unui Colegiu național, consideră că principiul egalității de șanse și de gen se aplică la toate nivelurile în propriul județ, cu precădere în mediul școlar în acare activează. Din exemplele concrete pe care le dă nu reiese însă neapărat acest lucru.

Persoana interviuata include sub umbrela egalității de șanse următoarele criterii: gen, religie, etnie și dizabilitate. Menționează o posibilă rămânere în urmă a mediului rural în ceea ce privește informarea, dar crede că în prezent totul este posibil datorită mijloacelor de informare în masă.

Și această persoană numește printre instituțiile cu rol în a implementa principiul egalității de șanse și Poliția. Menționează sancțiuni pentru discriminare la nivelul elevilor, fără însă a preciza exact articolul din regulamentul intern (deși precizează articolele pentru alte sancțiuni), și menționează la modul general posibilele sancțiuni pentru profesori.

În ceea ce privește cursurile de formare, menționează că ar exista cursuri în domeniul egalității de șanse însă, acestea fiind doar opționale, nu ar fi urmate decât de cei interesați. Nu avem cunoștință că astfel de cursuri ar exista în sistemul educațional românesc.

Grupurile menționate ca fiind vulnerabile discriminării sunt: romii și copiii din medii sociale sărace. Măsurile de sprijin pentru aceștia ar fi: cursuri gratuite oferite de centre de asistență, mediatori, servicii gratuite (sanitare, de transport), gratuități și burse. Alte măsuri generale menționate de persoana interviuata includ:

- proiecte cu partenerii din comunitatea locală – școala – primărie – jandarmerie
- proiecte care să implice mai multe școli, din diverse medii
- cursuri pentru elevi cu vârste între 14-18 ani

Concluzii:

Având în vedere răspunsurile de mai sus, se pot trage următoarele concluzii generale, în ceea ce privește obiectivele cercetării calitative:

- gradul de implementare la nivel local al principiului egalității de șanse și de gen este unul redus, motivul cel mai des invocat fiind lipsa de resurse financiare și umane în contextul crizei financiare și al disponibilizărilor
- gradul de conștientizare a importanței implementării principiului egalității de șanse și de gen la nivelul personalului autorităților publice locale cu funcții de conducere pare a fi mai degrabă la nivel declarativ, având în vedere că multe dintre răspunsuri nu identifică decât o parte a criteriilor de vulnerabilitate, asimilează preponderent egalitatea de șanse și de gen doar cu egalitatea de gen, și, mai ales, lipsesc de cele mai multe ori exemplele concrete. Un alt indicator sunt răspunsurile în unele cazuri telegrafice, sau care citează din lege sau strategii deseori răspunzând la altceva decât la întrebare. Când se citează din legi apar și criteriul orientării sexuale sau al religiei care nu apar altminteri în discuții cu privire la evaluări individuale referitoare la grupuri vulnerabile sau situația generală. Apare în unele cazuri și atitudinea defensivă în care este simțită nevoia de a preciza că instituția în cauză nu discriminează. În final, folosirea de expresii precum *“persoane infestate cu HIV”* sau utilizarea termenului *handicap*, și doar în cazul unei singure instituții termenul *“dizabilitate”* sunt alți indicatori ai nivelului scăzut de integrare a principiului.¹²⁶
- nu se poate constata o preocupare ținută la nivel local pentru a introduce în cultura instituțională publică și privată principiul egalității de șanse și de gen. Din contră, unele răspunsuri subliniază că nu fac decât *ceea ce spune legea* iar legea, în domeniul egalității de șanse și de gen vorbește de cele mai multe ori despre accesul nediscriminatoriu la serviciile oferite în mod obișnuit, sau are considerații generale cu privire la acest domeniu, ținând de inițiativa locală ca aceste considerații generale să se transforme în inițiative concrete.
- nu a fost nominalizată nicio politică specifică, clară și proactivă de a implementa principiul egalității de șanse și de gen la nivelul resurselor umane proprii ale vreunei instituții.

¹²⁶ Considerăm că, în ciuda faptului că legislația românească în vigoare folosește în mod eronat termenul peiorativ de “handicap”, o minimă pregătire a personalului instituțiilor cu atribuții în domeniul incluziunii sociale și egalității de șanse, ar presupune folosirea termenului “dizabilitate”

Majoritatea au menționat reglementări generale la nivelul regulamentului de ordine interioară, fără a putea da detalii.

- situația din mediul rural în ceea ce privește implementarea principiului egalității de șanse și de gen a fost caracterizată de către toate persoanele intervievate drept una defavorizată, oferind explicații ce pleacă de la lipsa totală de interes pentru domeniu, până la lipsa cronică de informare, sau influența mentalităților tradiționale. Vulnerabilitatea menționată cu preponderență a fost asociată situației femeilor din mediul rural.
- în cele mai multe cazuri stadiul resurselor umane și materiale alocate în domeniul egalității de șanse și de gen a fost caracterizat drept unul precar, în care nu există nici resurse materiale nici umane. Exemplul cel mai elocvent și cel mai probabil caracteristic situației generale după ultimele reforme legate de criza financiară, este cel în care se menționează că există o singură persoană care se ocupa cu egalitatea de șanse, persoană preluată de la desființatele structuri teritoriale ale ANES¹²⁷, și care are și alte atribuții. La nivelul pregătirii profesionale, în afara cursurilor în materia egalității de gen, și uneori cursuri punctuale organizate de ANPH, ANPDC sau o fundație privitor la îngrijirea vârstnicilor, nu au fost date exemple concrete de cursuri pe tema egalității de șanse și nediscriminării.
- nu au fost identificate tipuri de discriminare, majoritatea intervievaților neputând să dea exemple concrete de cazuri de discriminare, și cu atât mai puțin de tipologii. Au fost în schimb menționate grupuri vulnerabile, cel mai des apărând femeile în vârstă, persoanele cu dizabilități, persoanele de etnie romă, persoanele din mediul rural. Drept cauze ale vulnerabilității au fost identificate cel mai des lipsa de informare, și un nivel educațional precar. S-a remarcat prin inadecvare răspunsul persoanei reprezentând ITM care transfera lipsa discuțiilor în mass-media a cazurilor de discriminare pe criteriul gen pe seama victimelor acestei discriminări care ar refuza să vorbească despre aceste cazuri.
- referitor la prezentarea atribuțiilor în domeniul egalității de șanse și de gen, majoritatea intervievaților au prezentat atribuțiile generale ale instituției, unii menționând accesul nediscriminatoriu la serviciile oferite de instituție. Alții au menționat atribuții doar în domeniul egalității de gen. Cu excepția persoanei din conducerea ONG-ului intervievată, niciuna dintre persoanele intervievate nu a considerat că instituția în a cărei conducere se află ar trebui să aibă un rol proactiv în a încuraja și dezvolta egalitatea de șanse la nivel local.
- Necesitățile de ordin material și uman în domeniu par a fi majore. Dacă exista conștiința egalității de șanse de vreun fel la nivel local, aceasta pare să fi fost strâns legată de egalitatea de gen, mai precis de personalul format în cadrul Comisiilor județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Odată aceste structuri desființate cu reducerea personalului și trecerea atribuțiilor într-o jumătate de normă la nivelul Agențiilor de Prestații Sociale, domeniul în general pare să dispară din considerente ce țin de criza economică.
- aprecierea persoanelor intervievate în ceea ce privește nivelul educației populației în domeniu este strâns legată de nivelul educațional la care a ajuns persoana și de nivelul de informare, cu un decalaj între rural și urban, dar și de rolul mass-media
- rolul mass-media locală este privit drept un rol pasiv, de receptor și transmisător al mesajelor date de instituțiile locale fără a le procesa, fără a le nuanța, și cu atât mai puțin un rol proactiv, prin care media să inițieze dezbateri și să educe pentru egalitatea de șanse și de gen. Percepția este confirmată de interviul reprezentantului radioului care se așteaptă ca inițiativele să vină de la ONG-uri sau instituții, și recunoaște lipsa unei dezbateri publice pe această temă.
- abordarea integratoare și multisectorială a egalității de șanse și incluziunii sociale lipsește cu desăvârșire la nivelul persoanelor intervievate. Niciuna dintre aceste persoane, deși cu atribuții în domeniul combaterii excluziunii sociale nu se referă la cauzele multiple ale excluziunii sociale. Prin urmare, menționatele colaborări între instituții, care de multe ori se rezumă la întâlniri, au loc fie în cadrul legal stabilit la nivel central cum ar fi: comisii pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, sau comisii pentru incluziunea socială, fie în cadrul Strategiei pentru romi. Una dintre persoanele intervievate, reprezentant DGASPC, a

¹²⁷ Prin H.G. 1.381/2009

menționat colaborarea cu AJOFM în vederea găsirii de locuri de muncă pentru beneficiarii DGASPC aparținând unor grupuri vulnerabile. Colaborarea cu ONG-urile apare mai des menționată, în special în domeniul dizabilității.

- apare nevoia acută de pregătire în domeniu din cel puțin două perspective. Prima este legată de lipsa de pregătire în general în domeniul egalității de șanse și de gen la nivelul instituțiilor cu atribuții în domeniul incluziunii sociale. A doua este legată de reducerile financiare și de personal ce afectează în mod direct domeniul egalității de șanse, și fac cu atât mai necesară pregătirea la nivelul fiecărui angajat care deservește persoane aparținând grupurilor vulnerabile.

Observații generale

Dincolo de obiectivele cercetării calitative, au mai fost remarcate următoarele:

- înțelegerea egalității de șanse strict prin perspectiva de gen de către majoritatea persoanelor interviewate
- menționarea în câteva cazuri a Poliției ca având atribuții în domeniul incluziunii sociale
- lipsa cu desăvârșire a criteriului “orientării sexuale” și în general a criteriului “religie” când vine vorba despre egalitatea de șanse. Aceste criterii apar doar atunci când persoanele interviewate citează din legea care precizează accesul nediscriminator la serviciile oferite de instituțiile pe care le reprezintă sau din strategii generale elaborate în acest sens.
- prezența doar a considerațiilor generale, de multe ori telegrafice, și lipsa exemplurilor concrete
- în general lipsa unei înțelegeri a legăturii dintre incluziune socială – egalitate de șanse – nediscriminare dovedită și de lipsa exemplurilor de activități concrete pentru a combate cauzele excluziunii sociale
- niciuna dintre persoanele interviewate nu menționează discriminarea multiplă
- la nivel declarativ, când este vorba despre strategii adoptate sau sugestii de acțiuni, apar în general exemple care se regăsesc și la nivel central, de când au apărut primele strategii în domeniu, sau probabil citate din strategiile locale dezvoltate în conformitate cu legislația cadru. Acestea au rămas se pare însă la nivel declarativ, și la același stadiu, al campaniilor de informare și sensibilizare. Apar inclusiv sugestii care implică respectarea legilor în vigoare sau controale. Reținem însă dintre aceste sugestii ca interesante și practice, cu impact potențial considerabil următoarele: identificarea diferențiată a problemelor beneficiarilor, acțiunea în comunitate, formarea cadrelor didactice pe tema egalității de șanse și nediscriminării, asistență juridică pro bono, reprezentarea la nivel local a CNCD, dezvoltarea unei baze de date cu persoanele în situații de risc, la care însă adăugăm: cu restricționarea accesului și asigurarea protecției datelor cu caracter personal.

2.2. Analiza cantitativă – chestionare aplicate la nivel local

Georgiana Pascu

Chestionarele au cuprins 26 de întrebări și au urmărit mai multe obiective:

- a identifica ce anume înțeleg respondenții prin discriminare și grupuri vulnerabile
- a determina care sunt sursele de conștientizare și informare cu privire la domeniul egalității de șanse și de gen
- a afla dacă principiul egalității de șanse și de gen este prezent la nivelul culturii instituționale, atât prin regulamentul de ordine interioară cât și prin programele de formare la care participă angajații instituției
- a cunoaște dacă angajații instituției reacționează atunci când sunt discriminați la locul de muncă și dacă au informații despre instituțiile abilitate să sancționeze discriminarea
- a afla dacă angajații instituțiilor cu rol în incluziunea socială conștientizează legătura dintre incluziune socială și nediscriminare, dintre propriile atribuții și combaterea discriminării
- a determina dacă există sesizări cu privire la discriminare, ce tipuri de discriminare sunt semnalate, ce se întâmplă cu aceste semnalări și astfel gradul de pregătire al angajaților autorităților locale în a îndruma aceste persoane.
- a determina cum sunt percepute rolul și activitatea sindicatelor în combaterea discriminării
- a afla dacă se colectează statistici cu privire la nediscriminare
- a determina accesibilitatea locului de muncă al persoanelor intervievate pentru persoanele cu dizabilități cât și prezența acestora în muncă

Chestionarele într-un număr de 606 au fost aplicate în județele Alba, Argeș, Bistrița Năsăud, Dolj, Sibiu și Maramureș. Numărul chestionarelor aplicate în fiecare județ poate fi observat în tabelul următor:

		Nr chestionare/județ			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Dolj	99	16,3	16,3	16,3
	Alba	100	16,5	16,5	32,8
	Maramures	103	17,0	17,0	49,8
	Arges	101	16,7	16,7	66,5
	Sibiu	103	17,0	17,0	83,5
	Bistrita Nasaud	100	16,5	16,5	100,0
	Total	606	100,0	100,0	

Următoarele instituții au făcut parte din eșantionul studiat:

Agentia Natională Antidrog
Agenția Județeană de Ocupare și
Formare Profesională
Agenția Județeană pentru Prestații
Sociale
AOA
ASCHFR
Asociația "Sprijin pt viața"
Asociația de sprijin copii Benita
Asociația Moralia
Asociația de ajutorare copii Benita
Blocul National Sindical
Centru creștin de integrare socială
Centru de integrare prin terapie
Centru de recuperare și reabilitare
Centru de recuperare Talmaciu
Centru jud de Resurse Si Asistență
Centru servicii Recuperare
Centrul școlar pt educați
Centrul școlar pt educație incluziv
Consiliul Județean
CJA Psihopedagogica
CMS Cartel Alfa
CNS Cartel Alfa
Complex Servicii pt copii Trivale
Cotidianul Argesul liber
Cotidianul TOP
Cristalsoft SRL
CSDR
CSM Cartel Alfa
CSSC
CTF Casa Noastră
DGASPC
DSP
Federația ONG-urilor
FILIP GLOBAL BUSINESS SRL
Fundatia Inocenti
Grădinița cu prog prelungit nr 6
Grup Școlar Ilie Macelariu

IF Kolozsvari Adrian
Infogrup SRL
Institutia Prefectului
ISJ
ITM
LUDVIDON RODY SRL
OAMGAMR
ONG WV
ONG Young Roma MM
Prim AI SPAS
Primăria Municipiului Baia Mare SPAS
Primăria Municipiului Craiova DAPS
Primăria Municipiului Sibiu SPAS
Primaria
Primaria Alba-Iulia
Primaria DMSS
Primaria Mun. Craiova
Primaria Pitesti
S Pro Social Sed Lex
SC DILIVIO COM SRL
SC TOSTSAS SRL
SC TRITEDINE COM SRL
Scoala Gen Valea Mare
Scoala Ioan Moraru
Scoala Sava Popovici Barcianu
Sindicat AMP
Sindicat de Asist Maternala
Sindicat Forta Legii
Sindicat Invatamant
Sindicat Libertatea Sighet
Sindicat Romplumb Baia Mare
Sindicat Sanitas Baia Mare
Sindicat Sanitas Sighet
Sindicat Solidaritat
SL al Bibliotecarilor Astra
SNPPC
SPAS
SPCEEPS
Spit clinic jud
Spit jud de urgenta

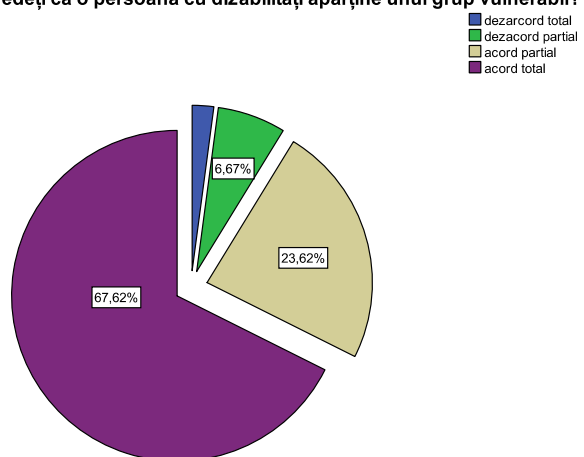
Spital Judetean de Urgenta
Spital Judetean de Urgente
Spital Judetean de Urgenta
Tribunalul Sibiu
Uniun Jud Sanitas
Uniun Sindicala Cartel-Alfa
Uniunea Sindicala Sanitas
Univ din Craiova
Volentais Stilis SRL
Zehit Tour SRL

Au fost aplicate chestionare la nivel de management al instituțiilor și organizațiilor, consilieri superiori, consilieri juridici, asistenți sociali, funcționari public, medici, lideri și membrii de sindicat, etc. Un procent de 71,5 % dintre respondenți au fost de gen feminin și 26,7 % au fost de gen masculin.

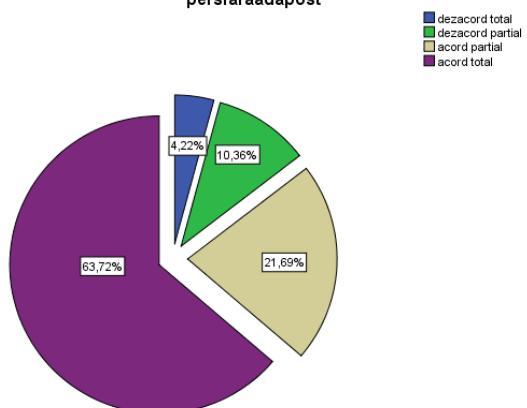
Pentru început, dat fiind scopul studiului, am fost interesați să aflăm cum definesc „o persoană ce aparține unui grup vulnerabil” respondenții (angajați ai instituțiilor și autorităților publice locale, lideri și membrii de sindicat, reprezenanți ai patronatelor și ai organizațiilor neguvernamentale). Astfel, persoanele cu dizabilități au fost selectate ca principalul grup vulnerabil (67,62%), urmate de persoanele fără adăpost (63, 72%), persoanele HIV seropozitive (63, 60%), persoanele dependente de droguri (59,08%), persoanele în vârstă (46%) și femei (39,57%). Persoanele de etnie romă numai în procent de 33,91% sunt văzute de respondenți ca aparținând grupului vulnerabil, și foarte apropiate ca procent categoria persoanelor orientare homosexuală (27,38%).

Mai jos pot fi analizate reprezentările grafice ale răspunsurilor la întrebarea **II.1 Cum ați defini o persoană ce aparține unui grup vulnerabil....**

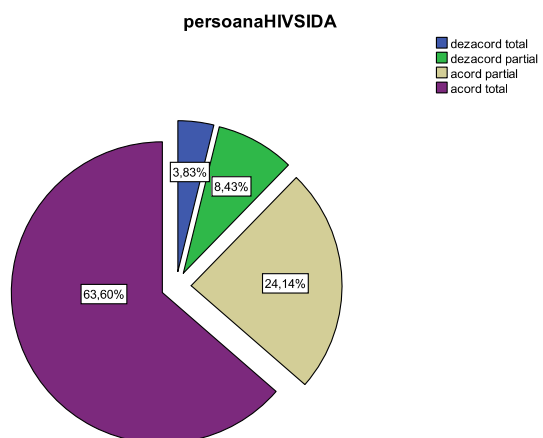
Credeți că o persoană cu dizabilități aparține unui grup vulnerabil?



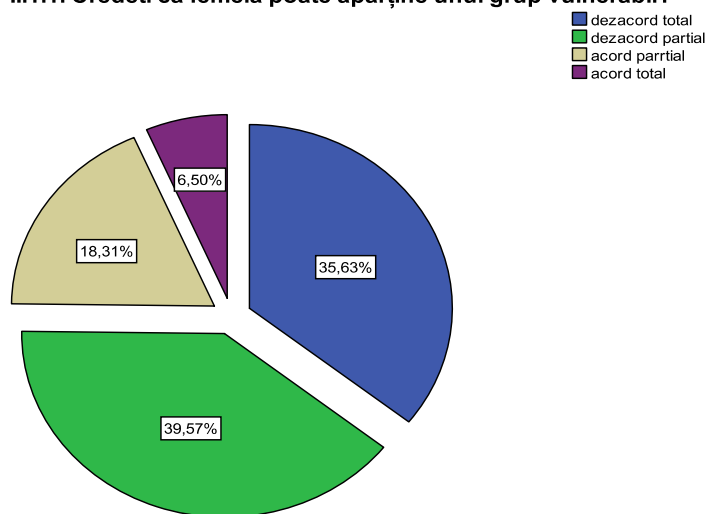
persfaraadapost



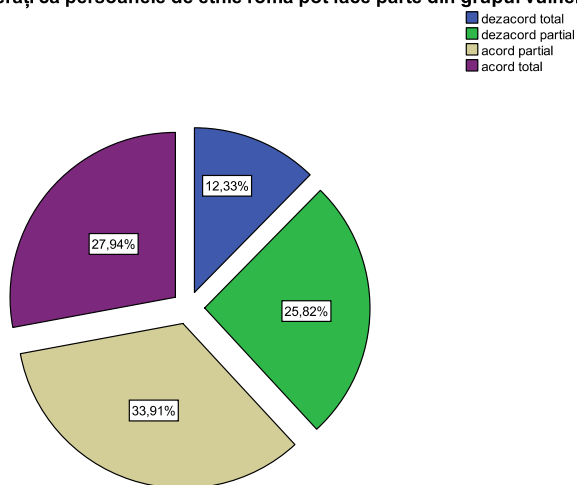
Persoanele seropozitive pot face parte din grupul vulnerabil?



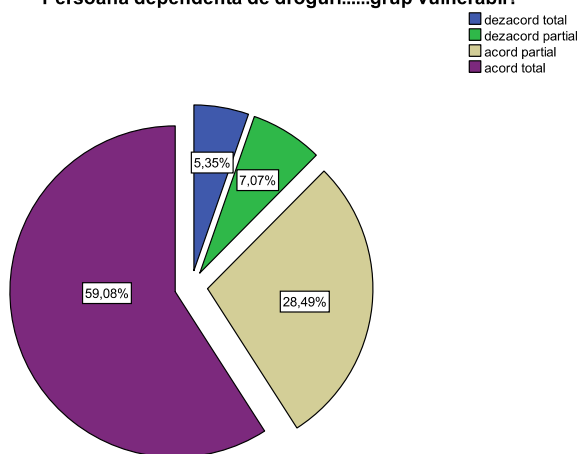
II.1.1. Credeti că femeia poate aparține unui grup vulnerabil?



Considerați că persoanele de etnie roma pot face parte din grupul vulnerabil?



Persoana dependentă de droguri.....grup vulnerabil?

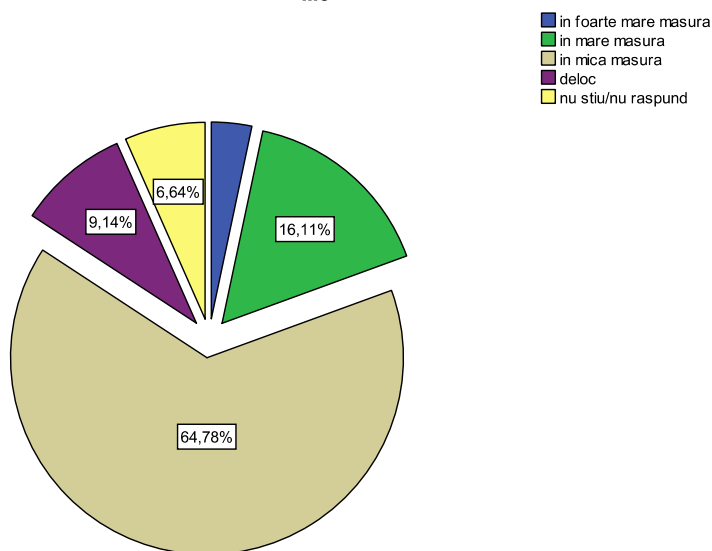


În ceea ce privește aspectul prezentării subiectelor legate de egalitatea de șanse și de gen în mass – media locală, 64,4% dintre respondenți au considerat că acesta este un subiect abordat în mică măsură de mass media locală și numai 3,3 % au optat pentru răspunsul „în foarte mare măsură”

II.3. Considerați că egalitatea de șanse și de gen este un subiect prezent în mass media locală?

		Frequency	Percent
Valid	in foarte mare masura	20	3,3
	in mare masura	97	16,0
	in mica masura	390	64,4
	deloc	55	9,1
	nu stiu/nu raspund	40	6,6
	Total	602	99,3
Missing	System	4	,7
Total		606	100,0

II.3



Principala sursă de informații în domeniul combaterii discriminării pe piața muncii a fost indicată în procent de 20, 1% pagina de internet a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, 9,2% au indicat drept sursă de informare „seminarii sau cursuri organizate de angajator”.

Dintre seminariile și cursurile indicate de respondenți reținem:

- Cursurile organizate de consiliile județene, direcțiile județene de asistență socială și protecția copilului
- Cursurile organizate de organizațiile neguvernamentale
- Cursurile organizate de INA și prin proiectele Phare
- Cursurile organizate în domeniul egalității de șanse pentru femei de către Fundația Sanitas.

În ceea ce privește **nevoia de cunoștințe și de formare specifică în domeniul egalității de șanse și de gen (II.6.2)**, 45,6 % dintre respondenți au considerat că au nevoie de formare „*în mare*

măsură”, iar 19,6% în foarte mare măsură. Repartiția răspunsurilor pentru fiecare județ poate fi observată în tabelul următor:

II.6.2 Nevoia de cunoștințe și de formare în domeniul.....egalității de șanse și de gen / județ

			II.6.2 egalitate de șanse și de gen					Total
			nu știu/nu răspund	deloc	în mică măsură	în mare măsură	în foarte mare măsură	
Județ	Dolj	Nr. de răspunsuri	3	13	18	44	15	93
		Procente % per județ	3,2%	14,0%	19,4%	47,3%	16,1%	100,0%
	Alba	Nr. de răspunsuri	9	3	28	46	14	100
		Procente % per județ	9,0%	3,0%	28,0%	46,0%	14,0%	100,0%
	MM	Nr. de răspunsuri	1	4	31	50	17	103
		Procente % per județ	1,0%	3,9%	30,1%	48,5%	16,5%	100,0%
	Argeș	Nr. de răspunsuri	4	1	19	36	23	83
		Procente % per județ	4,8%	1,2%	22,9%	43,4%	27,7%	100,0%
	Sibiu	Nr. de răspunsuri	6	3	26	46	22	103
		Procente % per județ	5,8%	2,9%	25,2%	44,7%	21,4%	100,0%
	Bistrita Nasaud	Nr. de răspunsuri	3	10	16	38	21	88
		Procente % per județ	3,4%	11,4%	18,2%	43,2%	23,9%	100,0%
	Total	Nr. de răspunsuri	26	34	138	260	112	570
		Procente % per județ	4,6%	6,0%	24,2%	45,6%	19,6%	100,0%
		% of Total	4,6%	6,0%	24,2%	45,6%	19,6%	100,0%

Data fiind importanța formării în identificarea și furnizarea de servicii de consiliere adecvate în domeniul prevenirii și combaterii discriminării grupurilor vulnerabile pe piața muncii, am fost interesați să aflăm numărul de cazuri pe care respondenții le-au identificat până în prezent: 54,7% s-au confruntat cu un număr de 0-5 cazuri și 22, 1% cu 5-10 cazuri. Procentul cel mai ridicat de înregistrare a peste 30 de cazuri a fost în județul Maramureș, 15,9%.

II.12 Număr de cazuri de discriminare/județ

			II.12 nr cazuri						Total
			0-5	5-10	10-20	20-30	peste 30	nu stiu/nu raspund	
judet	Dolj	Nr. răspunsuri	19	3	1	0	3	6	32
		% per județ	59,4%	9,4%	3,1%	,0%	9,4%	18,8%	100,0%
	Alba	Nr. răspunsuri	8	4	0	1	2	1	16
		% per județ	50,0%	25,0%	,0%	6,3%	12,5%	6,3%	100,0%
	MM	Nr. răspunsuri	20	9	5	2	7	1	44
		% per județ	45,5%	20,5%	11,4%	4,5%	15,9%	2,3%	100,0%
	Arges	Nr. răspunsuri	15	7	2	0	0	0	24
		% per județ	62,5%	29,2%	8,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	Sibiu	Nr. răspunsuri	23	8	2	1	4	0	38
		% per județ	60,5%	21,1%	5,3%	2,6%	10,5%	,0%	100,0%
	Bistrita Nasaud	Nr. răspunsuri	14	9	1	0	2	1	27
		% per județ	51,9%	33,3%	3,7%	,0%	7,4%	3,7%	100,0%
	Total	Nr. răspunsuri	99	40	11	4	18	9	181
		% per județ	54,7%	22,1%	6,1%	2,2%	9,9%	5,0%	100,0%

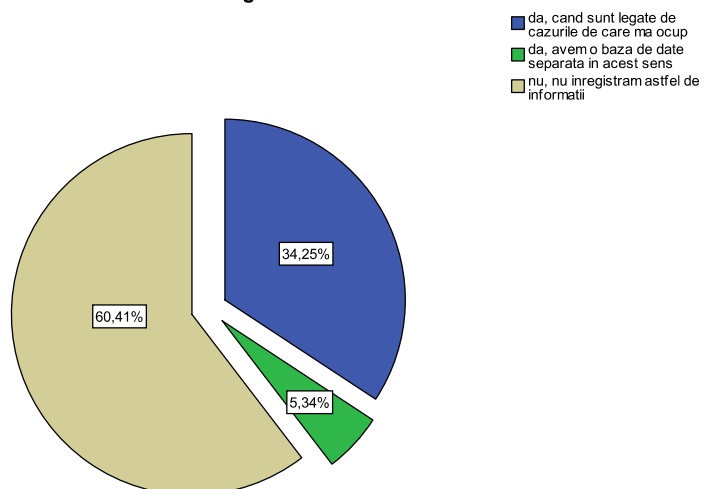
Dat fiind numărul scăzut de cazuri cu care s-au confruntat autoritățile locale, am fost interesați să aflăm dacă acestea înregistrează date și informații care au legătură cu discriminarea. Astfel, în proporție de **60,4%** au răspuns „nu, nu înregistrăm astfel de informații”, totuși **34,3%** au răspuns „da, cand sunt legate de cazurile de care ma ocup”

II.22 nr înregistrarea informatiilor

		II.22 înregistrarea informațiilor			Total
		da, cand sunt legate de cazurile de care ma ocup	da, avem o baza de date separata in acest sens	nu, nu inregistram astfel de informatii	
Dolj	Nr. răspunsuri	30	6	58	94
	% per județ	31,9%	6,4%	61,7%	100,0%
Alba	Nr. răspunsuri	18	3	79	100
	% per județ	18,0%	3,0%	79,0%	100,0%
MM	Nr. răspunsuri	48	2	53	103
	% per județ	46,6%	1,9%	51,5%	100,0%

Arge	Nr. răspunsuri	36	8	49	93
s	% per județ	38,7%	8,6%	52,7%	100,0%
Sibiu	Nr. răspunsuri	29	10	63	102
	% per județ	28,4%	9,8%	61,8%	100,0%
BN	Nr. răspunsuri	38	2	49	89
	% per județ	42,7%	2,2%	55,1%	100,0%
Total	Nr de răspunsuri	199	31	351	581
	% per județ	34,3%	5,3%	60,4%	100,0%

II.22 înregistrarea informațiilor



În opinia respondenților, principalele persoane angajate care pot juca un rol activ în prevenirea și combaterea discriminării la nivelul grupurilor vulnerabile sunt asistentul social (52 %) și managerul de caz (34,7%). Cu privire la formarea personalului indicat anterior (asistentul social), un număr de 134 dintre respondenți au considerat că acesta „a dobândit pregătire specifică de scurtă durată în domeniul prevenirii și combaterii discriminării” și 111 din cei 606 respondenți au considerat că „asistentul social....are studii de specialitate ulterioare formei universitare în domeniul drepturilor omului”.

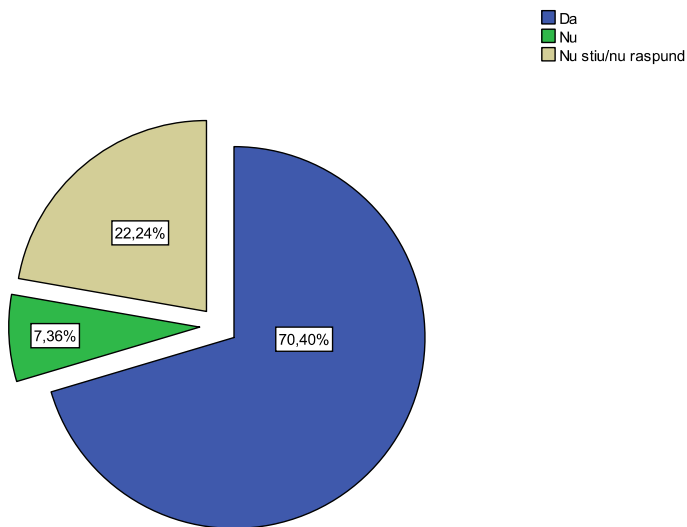
Cu privire la prevenirea oricăror forme de discriminare am adresat persoanelor intervievate întrebarea referitoare la măsura în care regulamentele de ordine interioară ale centrelor sau serviciilor aflate în subordinea instituțiilor publice, conțin prevederi referitoare la respectarea

principiului nediscriminării, 69,5% au răspuns *da*, și numai 7,3% au răspuns *nu*. Totuși, un procent însemnat de 21,9% au răspuns *nu știu, nu răspund*.

II.19 În opinia d-voastră...regulamentele interne ale centrelor, serviciilor aflate în subordinea instituției d-voastră conțin prevederi despre respectarea principiului nediscriminării...?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	421	69,5	70,4	70,4
	Nu	44	7,3	7,4	77,8
	Nu stiu/nu raspund	133	21,9	22,2	100,0
	Total	598	98,7	100,0	
Missing	System	8	1,3		
Total		606	100,0		

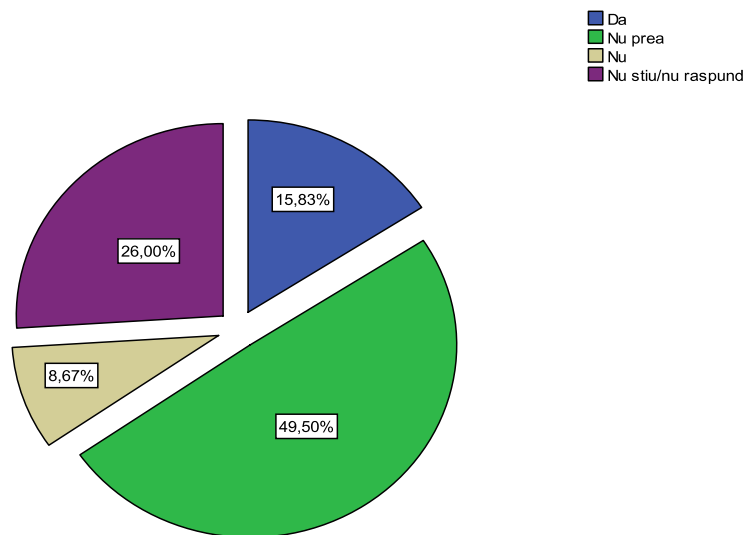
II.19



Am considerat important de observat dacă în opinia respondenților, grupurile vulnerabile identificate la începutul chestionarului sunt protejate împotriva discriminării. **Astfel, numai 15,7% au considerat că da, sunt protejate, în timp ce 49% au răspuns “nu prea”**

		Frequency	Percent
Valid	Da	95	15,7
	Nu prea	297	49,0
	Nu	52	8,6
	Nu stiu/nu raspund	156	25,7
	Total	600	99,0
Missing	System	6	1,0
Total		606	100,0

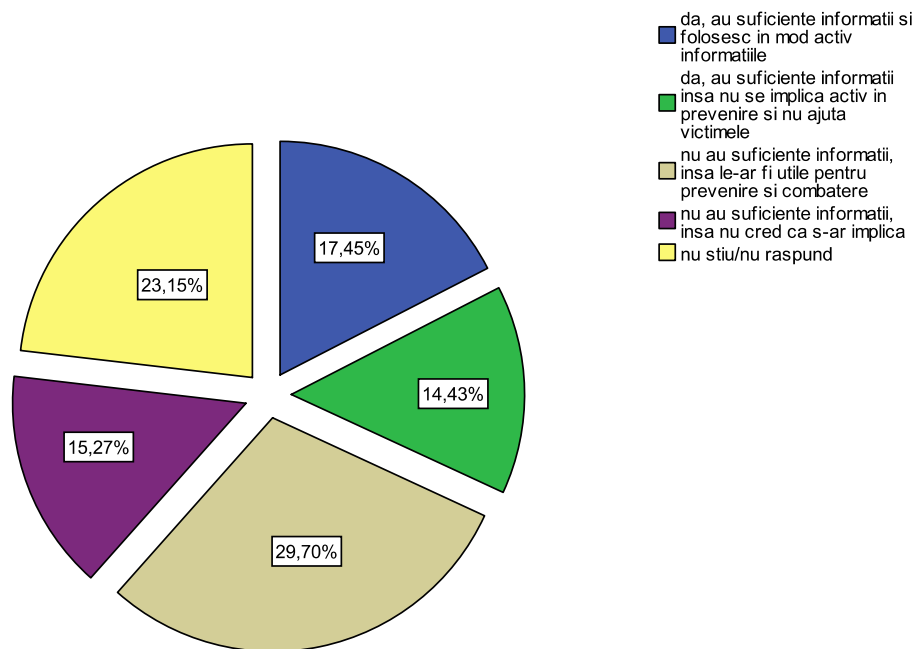
II.18



Deoarece liderii de sindicat joacă un rol activ în prevenirea și identificarea cazurilor de discriminare de pe piața muncii, am întrebat persoanele intervievate dacă liderii de sindicat au suficiente informații pentru a se implica în prevenirea și combaterea discriminării în câmpul muncii. Astfel, 29,2 % *nu au suficiente informații, însă le-ar fi utile pentru prevenire și combatere* și 17,2% au răspuns „da, au suficiente informații și folosesc în mod activ informațiile”

		Frequency	Percent
Valid	da, au suficiente informatii si folosesc in mod activ informatiile	104	17,2
	da, au suficiente informatii insa nu se implica activ in prevenire si nu ajuta victimele	86	14,2
	nu au suficiente informatii, insa le-ar fi utile pentru prevenire si combatere	177	29,2
	nu au suficiente informatii, insa nu cred ca s-ar implica	91	15,0
	nu stiu/nu raspund	138	22,8
	Total	596	98,3
Missing	System	10	1,7
Total		606	100,0

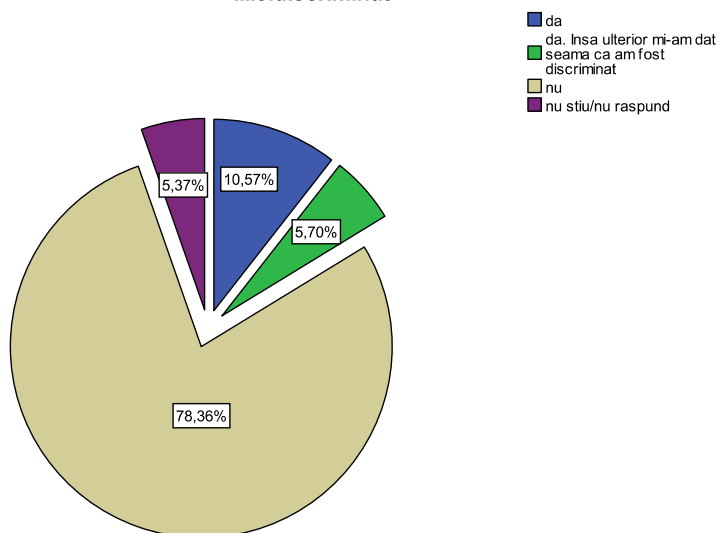
II.21.lideriidesindicat



Am considerat important să aflăm dacă persoanele interviewate s-au simțit vreodată discriminate. Astfel, numai 10% au răspuns „da” și 5,6 % „da. Insa ulterior mi-am dat seama ca am fost discriminat”. Un procent de peste 77% au răspuns „nu”.

		Frequency	Percent
Valid	da	63	10,4
	da. Insa ulterior mi-am dat seama ca am fost discriminat	34	5,6
	nu	467	77,1
	nu stiu/nu raspund	32	5,3
	Total	596	98,3
Missing	System	10	1,7
Total		606	100,0

III.3.discriminat



Capitolul 3 - SISTEMUL ITALIAN DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII: LEGISLAȚIE, PROIECTE ȘI BUNE PRACTICI

Carlo Russo

3.1 Contextul sistemului italian de combatere a discriminării: scurtă prezentare generală

Discriminarea pe criteriile prevăzute în Directivele Europene¹²⁸, care prevede principiile tratamentului non-discriminatoriu, a reprezentat o temă marginală în cadrul dezbaterii juridice, sociale și politice italiene, deoarece temele discriminării reprezintă în sine teme de cercetare foarte recente.

În general, discriminarea se referă la diferite criterii: origine rasială sau etnică, xenofobie, religie sau convingere religioasă, dizabilitate, vârstă, sex și orientare sexuală sau hărțuire sexuală. Principalele domenii de discriminare din contextul italian sunt cele care au ca temei originea rasială și etnică, de altfel principala problemă pentru mulți imigranți (bărbați și femei totodată), care provin din Albania, Nigeria, Maroc, Tunisia, Senegal, România, Peru etc., inclusiv pentru persoanele naturalizate. În multe situații, discriminarea pe temei de cetățenie se suprapune adesea pe discriminarea pe temei de religie și convingere religioasă¹²⁹.

Printre episoadele de discriminare cu impact negativ asupra vieții migranților, merită subliniate cele care apar în sectorul ocupării forței de muncă. Li se întâmplă în special acelor imigranți care nu au un permis legal de ședere. Biroul Național de Combatere a Discriminării Rasiale (UNAR)¹³⁰ afirmă că cele mai multe episoade de discriminare care i-au fost raportate la centrul său de contact¹³¹ privesc sectorul ocupării forței de muncă¹³². Mulți imigranți desfășoară activități necalificate, precare și periculoase (cum ar fi cele din sectorul agricol sau de construcții); majoritatea acestora este tratată ca marfă și lucrează pentru sume extrem de modeste. Această situație privește, de asemenea, și pe imigranți, care sunt adesea supuse discriminării multiple, existând o creștere a procesului de segregare profesională și economică a pieței muncii, precum și procesul de excluziune socială. În plus, lipsa de încredere, stereotipurile, concepțiile și prejudecățile

¹²⁸ Conform Articolului 13 al Tratatului de la Amsterdam, Uniunea Europeană a primit o nouă competență de combatere a discriminării bazate pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingere religioasă, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Pe baza Articolului 13, Consiliul de Miniștri al UE a adoptat un pachet legislativ de combatere a discriminării în urmă cu zece ani. Pachetul includea două directive de combatere a discriminării și un program de acțiune: Directiva Ocupării Forței de Muncă și a Ocupațiilor, Directiva Rasei și Programul Comunitar de Acțiune în scopul combaterii Discriminării (2001-2006), respectiv *Directiva 2000/78/CE (28 noiembrie 2000)*, *Directiva 2000/43/CE (29 iunie 2000)* și *Decizia Consiliului 2000/750/CE*.

¹²⁹ UNAR, *Un anno di attività contro la discriminazione razziale, Rapporto 2007*, Roma, 2008

¹³⁰ Consultați paragraful 3.2.

¹³¹ Centrul de Contact (sau punctul focal) reprezintă primul contact și sprijin pentru victimele sau persoanele presupuse a fi discriminate; oferă îndrumarea inițială pentru „victime” în limba lor maternă și strânge toate cazurile care-i sunt supuse atenției. Toate dosarele sunt examinate pentru a se verifica dacă evenimentul este „relevant”, „irelevant” sau „îndoielnic”. Dacă un singur eveniment este considerat „relevant”, atunci dosarul de discriminare este supus unui grup de experți în drept și științe sociale care inițiază un proces de cercetare pentru a soluționa conflictul prin intermediul concilierii extrajudiciare. Toate centrele de contact implementează campaniile locale de informații și promoționale de combatere a discriminării și, în plus, lucrează în sinergie și cooperare cu asociațiile, autoritățile și instituțiile locale (de exemplu, foarte important este acordul operațional din iunie 2009 dintre UNAR și Centrul Regional de combatere a discriminării din Regiunea Emilia-Romagna, după cum se explică în paragraful 3.2). Pentru moment, UNAR operează prin intermediul unei rețele formate din 15 centre de contact localizate peste tot în Italia (UNAR, *ibidem*).

¹³² Din cele 440 de cazuri raportate la UNAR în 2007, 23,8% se referă la sectorul ocupării forței de muncă, mai precis, având în vedere contextul discriminării, 32,2% se referă la condițiile de lucru, 28,8% se referă la conflictele de la locul de muncă, 22% la accesul la muncă, 8,5% se referă la acțiunile colegilor, 5,1% la condițiile de concediere, 3,4% la salariu. (UNAR, *ibidem*).

reprezintă principalele obstacole în calea accesului la o locuință, în special pe piața locuințelor particulare, și reprezintă în general bariere în calea unei situații locative demne¹³³.

În ceea ce privește orientarea sexuală, condiția homosexualilor și a lesbienelor devine din ce în ce mai mult obiectul dezbaterii juridice și publice, în special având în vedere posibilitatea căsătoriei între persoanele de același sex sau acordarea dreptului legal cuplurilor *de facto*¹³⁴. Merită subliniat că mai multe regiuni¹³⁵ au susținut în mod oficial legislația națională privind uniunile civile, iar autoritățile locale au adoptat legi referitoare la uniunile civile. Unele autorități locale (de exemplu Bologna, Padova, Florența, Pisa și Bolzano) de peste tot din Italia au introdus așa-numitele „registro delle unioni civili” (registrele de uniuni civile) unde sunt recunoscute oficial cuplurile alcătuite din persoane de același sex. Aceste registre au în principal o valoare simbolică și nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic, chiar dacă în anumite situații oferă unele avantaje locale foarte limitate¹³⁶.

Problemele referitoare la vârstă și dizabilitate sunt mai mult legate de structura pieței muncii. Se pare că discriminarea pe bază de vârstă și incluziunea socială a persoanelor în vârstă atrag mai puțină atenție decât celelalte tipuri de discriminare. Un studiu recent prezintă că rata scăzută a șomajului în rândul lucrătorilor italieni mai în vârstă subliniază un proces de tranziție directă de la angajare la pensionare, mai curând decât către șomaj. În consecință, principala preocupare de pe piața muncii italiană este cum să se stimuleze angajarea tinerilor și să se determine incluziunea socială a acestora¹³⁷.

În ultimii ani s-a acordat mai multă atenție și a existat mai multă sensibilizare în privința nevoii de legislație sau de utilizare a măsurilor, regulilor și reglementărilor existente pentru combaterea problemelor legate de discriminare și pentru promovarea tratamentului egal de către instituțiile italiene, partenerii sociali și mai mulți factori implicați la diferite niveluri. Acest nivel sporit de sensibilizare este clar atestat, pe de o parte, de faptul că Guvernul Italian a fost implicat activ în procesul de transpunere a Directivelor Europene în cadrul legislativ italian. Iar pe de altă parte, inițiativele și proiectele de la nivelurile regionale, provinciale și municipale au fost elaborate pentru a-i aduce laolaltă pe actorii cheie (autoritățile publice, instituțiile de învățământ, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, ONG-urile, întreprinderile, partenerii sociali), pentru a crea un sistem de

¹³³ Lucrătoarele resimt condiții de muncă mai dure cu salarii medii mai mici decât cele ale lucrătorilor italieni sau ale lucrătorilor bărbați. Conform studiului INPS, acest decalaj se datorează mai multor factori de defavorizare a muncii femeilor, cum ar fi ocuparea în sectoare unde există, de obicei, slabe mecanisme de protecție (activitatea și îngrijirea la domiciliu), ocuparea la negru și timpul limitat de lucru, adesea cu jumătate de normă și nu din cauză că ar fi ales astfel. (Consultați: Ministero dell'Interno, *Primo rapporto sugli immigrati in Italia*. Rome, 2008. See also INPS, *Un fenomeno complesso: il lavoro femminile immigrato*. Roma, 2008).

¹³⁴ În 2007 în timpul Guvernului condus de Romano Prodi, o coaliție de centru stânga, a fost înaintat un proiect de lege pentru acordarea de drepturi juridice cuplurilor *de facto*. Cu alte cuvinte, principalul scop era recunoașterea parteneriatelor *de facto* în numele *Diritti e doveri delle persone stabilmente CONVIVENTI (DICO)* (Drepturilor și îndatoririlor persoanelor care trăiesc în concubinaj stabil): o propunere asemănătoare cu PACS-ul francez. Proiectul de lege le recunoștea cuplurilor necăsătorite (inclusiv cuplurilor alcătuite din persoane de același sex) drepturile la prestații de sănătate și asistență socială (Articolul 1). Fiecare cuplu *de facto* avea dreptul la moștenire, dacă se făcea dovada unei conviețuiri anterioare de cel puțin nouă ani. Proiectul de lege a întâmpinat o rezistență considerabilă din partea Bisericii Romano-Catolice și a Senatului, și în special a unei mari părți a opoziției de dreapta, deoarece propunerea submina valoarea „familiei legitime”. A fost oprită dezbaterea propunerii în Parlament după un vot concludent (Consultați: Italianii se opun căsătoriei între homosexuali. *BBC News*. 14 ianuarie 2006, și propunerea de lege “Diritti e doveri delle persone stabilmente conviventi”, înaintată de Consiliul de Miniștri Parlamentului în data de 8 februarie 2007).

¹³⁵ Printre acestea se includ: Toscana (17 iulie 2004), Umbria (29 iulie 2004), Emilia-Romagna (14 septembrie 2004), Campania (19 septembrie 2004), Marche (6 decembrie 2004), Veneto (1 martie 2005), Puglia (9 decembrie 2005), Lazio (14 decembrie 2005), Liguria (16 martie 2006), Abruzzo (20 aprilie 2006). (Consultați Tutti Registri delle Unioni Civili, Arcigay).

¹³⁶ Toate registrele uniunilor civile (Tutti Registri delle Unioni Civili), Arcigay.

¹³⁷ Pentru mai multe detalii, consultați Olga Rymkevitch, Fundația ADAPT - Marco Biagi, Universitatea din Modena și Reggio Emilia, Claudia Villosio, Laboratorio R. Revelli, Collegio Carlo Alberto, Discriminarea pe bază de vârstă din Italia, Document de lucru nr. 67, noiembrie 2007.

combatere a discriminării, bazat pe o mai bună coordonare, integrare și cooperare la nivelul diferitelor niveluri de furnizare a serviciilor sociale.

3.2 Principalele documente legislative italiene privind combaterea discriminării

În ceea ce privește cadrul legislativ anti-discriminare, sistemul juridic italian are drept obiectiv asigurarea unui cadru eficace de garanții, pentru a proteja complet drepturile fundamentale ale fiecărei persoane.

Protecția drepturilor omului și a „principiilor fundamentale” este consfințită prin Constituția Italiană din 1948. Protecția și promovarea drepturilor – fie ele civile și politice, economice, sociale și culturale, fie referitoare la libertatea de exprimare sau la lupta împotriva rasismului sau la drepturile copilului și ale femeilor – constituie unul dintre pilonii de bază ai politicilor italiene naționale și externe¹³⁸.

Constituția Italiană din 1948 include un principiu general de egalitate, care prevede tratamentul egal indiferent de rasă, religie și, în general, indiferent de „condițiile personale și sociale”.

Articolul 3 prevede un principiu general de egalitate:

- (1) Toți cetățenii au statut social egal și sunt egali în fața legii, indiferent de sex, rasă, limbă, religie, opinii politice și condiție personală sau socială.
- (2) Republica are îndatorirea de a îndepărta toate obstacolele economice și sociale care, prin limitarea libertății și egalității cetățenilor, împiedică dezvoltarea personală deplină și participarea tuturor lucrătorilor la organizarea politică, economică și socială a țării.

Articolul 36 recunoaște principiul plății egale pentru muncă egală; el prevede că:

- (1) Lucrătorii au dreptul la o remunerație pe măsura cantității și calității muncii lor (...).

Articolul 37 garantează tratamentul egal indiferent de sex și menționează vârsta doar ca o condiție minimă pentru lucrătorii remunerați salarial:

- (1) Femeile angajate în muncă au drepturi egale și, pentru activități comparabile, li se cuvine o plată egală cu cea a bărbaților. Condițiile de muncă trebuie să fie astfel încât să le permită femeilor să-și îndeplinească îndatoririle lor esențiale familiale și să asigure protecția adecvată a mamelor și a copiilor.
- (2) Legea definește o vârstă minimă pentru activitatea remunerată (2).
- (3) Republica stabilește măsuri speciale de protecție a muncii prestate de tineri și garantează plata egală pentru activitatea comparabilă (3).

Noua Constituție Italiană, aprobată de Senatul Italian în data de 8 martie 2001, prevede modificări importante ale relațiilor interguvernamentale (stat – regiuni); reforma rescrie întreg Titlul V (al Părții II) al Constituției din 1948 și se bazează pe conceptul de „federalism fiscal”¹³⁹, care înseamnă descentralizarea puterilor politice și administrative. Drept consecință, au fost împărțite și transferate de la centru (nivelul național) către periferie (nivelul regional) mai multe puteri legislative

¹³⁸ CCPR, Convenția Internațională privind drepturile civile și politice, comentariile înaintate de Guvernul Italiei au finalizat observațiile Comitetului privind Drepturile Omului, 31 octombrie 2006.

¹³⁹ Pentru mai multe detalii privind „federalismul fiscal”, consultați articolul scris de Tommaso E. Frosini, Introducere în federalismul italian, Universitatea „Sant’Orsola”, Napoli, 2009,

(de reglementare, privind cheltuielile și impozitarea) și s-a stabilit un nivel mai scăzut de interferență la nivelul activităților naționale și sub-naționale¹⁴⁰.

Dintr-un punct de vedere administrativ, conform Articolului 114, Italia este împărțită, în următoarea ordine, în: municipii, provincii, orașe metropolitane, regiuni și stat. Roma, capitala, are statut special, în timp ce municipiile, provinciile, orașele metropolitane și regiunile sunt entități autonome, cu propriile lor legi, puteri și funcții, definite în constituție.

Există numeroase aspecte noi ale reformei constituționale italiene:

- a) recunoașterea unui grup de materii publice ca fiind supus unui regim de competență guvernamentală națională „exclusivă”¹⁴¹;
- b) alocarea unui număr de chestiuni sau funcții publice unui regim de competență guvernamentală regională „exclusivă”. Constituția Italiană anterioară nu prevedea un model complet dezvoltat de alocare a funcțiilor la diferitele niveluri de administrare. În loc de aceasta, noua Constituție prevede un cadru mult mai complet¹⁴²;
- c) identificarea unei liste de funcții publice supuse unui regim de competiție națională „concurrentă”.¹⁴³ Vechea Constituție din 1948, prevedea, la Articolul 117, o listă prescurtată de funcții publice supuse regimului „competenței concurente” regionale. Noua Constituție lărgiște lista, și, în consecință, guvernele regionale dețin autonomia și au competența de a adopta legislație, deși competența lor este limitată așa cum o definește „legislația cadru” sau „legislația principiilor fundamentale”, prevăzută la nivelul național. Aceste „principii fundamentale” ar trebui să garanteze fie „interesul național”, fie „drepturile individuale” consfințite prin Constituție¹⁴⁴;
- d) introducerea principiilor de egalizare pentru administrația locală (Provincii, Municipii sau Orașe metropolitane). Noua Constituție prelungește guvernelor locale același criteriu de „egalizare a capacității fiscale”, proiectat pentru guvernele regionale. De fapt, noua Constituție prevede că administrația locală are competența de executare a setului complet de legislație, indiferent de nivelul acesteia, regional sau central (Municipiile în primul rând). Aceste aspecte reprezintă o revoluție în contextul italian deoarece modifică stilul de viață al municipiilor italiene, aceste entități putând avea responsabilități în domenii specifice cum ar fi, de exemplu, educația. Competența de executare trebuie să asigure un randament bun, o eficiență și o eficacitate sporite ale operativității administrative, sau omogeneitatea teritorială¹⁴⁵.

¹⁴⁰ Piero Garda, *Federalismul fiscal în Constituția Italiană: după referendumul din 7 octombrie*, Milano, Università Cattolica, 31 octombrie, 2001.

¹⁴¹ Noua Constituție prevede că reprezintă competența exclusivă a Statului (Guvernul național) o listă întreagă de elemente, inclusiv, politica externă, imigrația, apărarea, legea și ordinea, cursul de schimb și piețele financiare, protecția mediului, securitatea națională, regulile generale privind educația etc. În aceste domenii, Statul stabilește nivelurile esențiale de rezultate în ceea ce privește drepturile civile și sociale, care trebuie să fie garantate pe întreg teritoriul național, Regiunile pot elabora legislație pentru restul sectoarelor. (Giuseppe Avolio, Francesco Palermo. *La Riforma del Titolo V, Parte seconda, della Costituzione italiana*. Eurac Research, Bolzano, 2004).

¹⁴² Aspectele supuse regimului de competențe regionale exclusive sunt: agricultura, industria, construcțiile, sectorul terțiar, turismul, pescuitul, transportul public, politicile de ocupare a forței de muncă, educația profesională și învățământul, serviciile sociale, precum și alte materii care nu sunt incluse în lista competențelor guvernului național sau pe lista competenței concurente a guvernelor regionale și naționale (Efisio Espa e Marco Felici, *La riforma del Titolo V della Costituzione, tratto dal Rapporto annuale 2003 sull'attuazione del federalismo*, februarie, 2003).

¹⁴³ Aspectele supuse competenței concurente regionale sunt: relațiile internaționale și cu Uniunea Europeană ale regiunilor, comerțul extern, educația, sănătatea, sportul, protecția civilă, administrarea teritorială, aeroporturile și porturile, etc. (Articolul 118). N-ar fi mai clar să se facă referința la articolele existente ale Constituției, decât la sursele secundare care rezumă ceea ce prevede Constituția?

¹⁴⁴ Piero Garda, *ibidem*

¹⁴⁵ Giuseppe Avolio, Francesco Palermo, *ibidem*.

Linia de demarcație a responsabilităților împărțite între Stat și Regiuni este atât de „densă”, încât nu este posibil să se tragă concluzii finale referitoare la distribuția reală a competențelor la aceste niveluri, în special în ceea ce privește legislația concurentă. La nivelul acelorași domenii tematice, există diferite competențe de a emite legislație, în exclusivitate sau prin competență împărțită la nivelurile statal sau regional. În ceea ce privește cadrul de combatere a discriminării, de exemplu, guvernul național stabilește nivelurile esențiale de rezultate în ceea ce privește drepturile civile, sociale și legislația principiilor fundamentale. Cu toate acestea, din moment ce sistemul anti-discriminare atinge aspecte cum ar fi politicile de muncă, educația și învățământul, serviciile sociale, accesul la școală și servicii de sănătate, a căror competență aparține Regiunilor (consultați nota de subsol nr. 15), fiecare Regiune trebuie să adopte legislație pentru a asigura aplicarea legislației principiilor naționale și pentru a defini politicile și strategiile regionale pentru integrarea și respectarea drepturilor civile și sociale¹⁴⁶. În consecință, pe problema „aspectelor privind imigrația”, conform cadrului legislativ italian, există o responsabilitate împărțită la nivelul celor trei autorități instituționale principale¹⁴⁷:

- a) Guvernul național este răspunzător pentru aspectele legate de condițiile de „acces” și „ședere” [care includ și dreptul de acces la sistemul național de sănătate și la sistemul de educație (vârsta de 6-15 ani) pentru migranții ilegali]; solicitanții de azil (în parteneriat cu autoritățile locale referitoare la asistența socială și aspectele legate de integrare)¹⁴⁸;
- b) Guvernele regionale trebuie: să adopte legislație în materia serviciilor sociale, a politicilor de asistență și integrare; să fie răspunzătoare pentru proiectarea strategiilor și a politicilor de integrare, care trebuie să fie implementate de autoritățile locale; să consolideze un plan coerent de acțiuni¹⁴⁹;
- c) Autoritățile locale – în cadrul strategiilor și a legislației regionale și naționale – dețin competențele oficiale de a derula asistența și politicile sociale, precum și de a implementa politicile sociale și de integrare (locuință, servicii sociale, educație etc.)¹⁵⁰.

În ultimii ani, multe Regiuni, în cadrul competențelor „exclusive” sau „concurente” au legiferat la nivelul mai multor domenii concrete referitoare la imigranți, familie, servicii de incluziune socială, deși în cadrul legislației naționale. În consecință, e posibil să se identifice legislații regionale specifice, referitoare la grupuri defavorizate sau regulamente specifice referitoare la crearea unui sistem de combatere a discriminării¹⁵¹.

¹⁴⁶ Afirmațiile au fost confirmate de Viviana Bussadori, funcționar civil al Regiunii Emilia-Romagna, în cadrul unui interviu.

¹⁴⁷ Regione Emilia-Romagna, Direzione Sanità, e Politiche Sociali Servizio Politiche per l'Accoglienza e l'Integrazione Sociale, Incluziunea socială a imigranților. Date și politici regionale pentru incluziunea imigranților. O trecere în revistă a Strategiilor din Emilia-Romagna. Grupul de lucru pentru ocuparea forței de muncă și învățământ, Grupul de lucru pentru incluziunea socială, 22 aprilie 2009 – Bruxelles, Belgia.

¹⁴⁸ Legea din 6 martie 1998, nr. 40, Regulamentul privind imigrația și regulile referitoare la condițiile de îndeplinit de către străini. După cum s-a dezbătut în paginile anterioare cu privire la legislația națională de combatere a discriminării (Legea Imigrării din 1998) bazate pe Rasă, Origine etnică sau Religie, sunt trei direcții de activitate: regularizarea fluxurilor de imigranți, promovarea integrării, precum și combaterea clandestinității.

¹⁴⁹ Legea nr. 5 din Emilia-Romagna din 24 martie 2004, Regulile pentru Integrarea Socială a Străinilor Imigranți.

¹⁵⁰ Legea nr. 5 din Emilia-Romagna din 24 martie 2004, Regulile pentru Integrarea Socială a Străinilor Imigranți.

¹⁵¹ De exemplu, Legea nr. 5 din Emilia-Romagna din 24 martie 2004 reprezintă prima lege organică regională privind imigrația, aprobată în Italia, care aduce cu sine o reformă profundă a întregului sistem legislativ regional referitor la aspectele legate de imigrație, având următoarele obiective: garantarea egalității drepturilor și a obligațiilor; accesul universal la sistemul de asistență socială; consolidarea dialogului și respectarea diversității; combaterea rasismului și a xenofobiei; promovarea participării la viața publică și politică (alegerea membrilor consiliului sau a membrilor suplimentari la nivelul primăriilor, al asociațiilor, ...) având drept scop final stimularea dreptului la vot pentru migranți. Legea regională Nr. 5/2004 este urmată de alte acțiuni și programe: a) programul pe 3 ani; b) Consiliul Regional pentru Integrarea Imigranților; c) Crearea Centrului Regional de combatere a discriminării și rasismului, care funcționează în cooperare cu UNAR; d) Observatorul Regional al fenomenului imigrației; e) Programe de finanțare în favoarea Autorităților locale și al sectorului non-profit pentru proiecte și acțiuni cu scopul integrării migranților; f) Politici privind

Din nou cu referire la Constituție, e important de observat că în Constituție se prevede obligația concretă a regiunilor conform căreia legile regionale trebuie să îndepărteze toate obstacolele care stau în calea egalității depline a femeilor cu bărbații în cadrul vieții sociale, culturale și economice; legile regionale trebuie să ofere accesul egal al bărbaților și al femeilor la viața socială, culturală și economică și să promoveze accesul egal al bărbaților și femeilor la funcțiile în care pot fi aleși.¹⁵² În fapt, această obligație ar necesita o evaluare a impactului egalității în cadrul legislației, o experiență foarte valoroasă atunci când se pune problema practicii abordării integrate a egalității.

În ceea ce privește funcțiile administrative, Articolul 118, (1) stabilește principiile în conformitate cu care se alocă acestea. Astfel, funcțiile administrative aparțin municipalităților, cu excepția situației în care acestea se conferă provinciilor, orașelor metropolitane, regiunilor sau statului, pentru garantarea practicii uniforme; alocarea se bazează pe principiile subsidiarității, diferențierii și adecvării. Conform aceluiași articol, (4), Constituția Italiană stabilește principiul de cooperare cu societatea civilă, după cum urmează: statul, regiunile, orașele metropolitane, provinciile și municipiile susțin inițiativele autonome promovate de cetățeni, în mod individual sau în asocieri, în scopul desfășurării de activități de interes general; acesta se bazează pe principiul subsidiarității. Prevederea cooperării cu comunitatea în Constituție reprezintă o garanție foarte puternică pentru ideea implicării factorilor interesați și relevanți de pe plan local în elaborarea și implementarea de proiecte locale finanțate de stat.

În general vorbind, în Italia există o absență a unui Text Unificat național de combatere a discriminării. Legislația specifică și detaliată de combatere a discriminării a fost introdusă în sistemul italian doar în ultimul deceniu¹⁵³. Această lacună, până nu demult, a legislației specifice nu înseamnă, cu toate acestea, că sistemul italian nu a avut niciodată în vedere regulile și reglementările care-au fi putut fi utilizate drept bază pentru procedurile anti-discriminare. De fapt, principiul general al tratamentului egal este introdus în legea ordinară, denumită *Statuto dei lavoratori* (Statutul lucrătorilor), Legea nr. 300 din 20 mai 1970, care conține „regulile referitoare la protecția libertății și a demnității lucrătorilor, precum și a libertății sindicatelor și a activității sindicale de la locul de muncă, precum și regulile referitoare la sectorul public”.

Statutul diferă de legislația europeană paralelă deoarece subliniază protecția drepturilor persoanei, așa cum apar prevăzute în Părțile I și II. Aceste prevederi interzic, de exemplu, utilizarea poliției private la locul de muncă (Articolul 2), perchezițiile personale (Articolul 6), abuzul de poziție disciplinară și sancțiunile în cazul nerespectării prevederilor acesteia (Articolul 7), cercetarea opiniilor personale ale angajaților și intruziunea în viața particulară a acestora (Articolul 8), comportamentul discriminatoriu din pricina apartenenței sau activității sindicale (Articolul 15). În plus, Statutul Lucrătorilor (Articolul 19) prevede că lucrătorii își pot alege reprezentanții care să formeze organisme sindicale la nivelul întreprinderilor. Acești reprezentanți au drepturi speciale, stabilite prin Statutul Lucrătorilor, cum ar fi dreptul de a convoca reuniuni și *referendumurile* lucrătorilor (Articolele 20-21), protecția față de relocalizarea liderilor lor (Articolul 22), permisiunea referitoare la activitatea sindicală, indiferent dacă aceasta este remunerată sau nu (Articolele 23-

locuințele; g) Sprijinul pentru unitățile de învățământ (școli, profesori și elevi) în cadrul procesului de integrare culturală prin intermediul medierii culturale și al oportunităților de pregătire pentru profesori.

Consiliul Regional al Regiunii Liguria a aprobat în octombrie 2009 o lege care conținea „Regulile împotriva discriminării bazate pe orientarea sexuală”. Legea nu a fost încă publicată.

Legea nr. 15 din 14 iulie 2008 din Lazio reprezintă prima lege regională care conține prevederi referitoare la promovarea drepturilor civile și sociale, precum și a tratamentului egal pentru imigranți. Principalele obiective sunt: garantarea accesului la servicii publice, asigurarea instrumentelor pentru accesul la locuință, garantarea asistenței pentru copii în cadrul sistemului regional de educație și pregătire, favorizarea valorizării propriei identități culturale, susținerea incluziunii imigranților pe piața muncii, crearea unui Observator regional privind fenomenul imigrației.

¹⁵² Articolul 117, (7) al Constituției Italiene, după cum a fost modificat în 2001.

¹⁵³ Informațiile au fost strânse în urma interviului realizat cu Viviana Bussadori, funcționar civil al Regiunii Emilia-Romagna, Departamentul de Politici Sociale pentru Integrare Socială.

24), drepturi privind înaintarea de proiecte legislative (Articolul 25), dreptul de a obține o cameră a reprezentanților (Articolul 27)¹⁵⁴.

E important de subliniat că Articolul 15, în versiunea sa originală, interzicea discriminarea din rațiuni de orientare politică, religie, rasă, limbă și sex; o dată cu Decretul Legislativ nr. 216/2003 (Articolul 4), Articolul 15 a fost modificat prin introducerea unor prevederi legate de ne-discriminare pe criterii de vârstă, dizabilitate, orientare sexuală și convingeri personale.

Decretul Legislativ nr. 276 din 2003, care implementează așa-numita „reformă Biagi”¹⁵⁵, conține multe măsuri, în principal referitoare la serviciile de plasare pe piața muncii și formele de raporturi de muncă. Introduce elemente de flexibilitate în legislația italiană de muncă; în plus, după cum se explică mai jos, prevede prevederi specifice referitoare la interzicerea diferitelor tipuri de discriminare bazate pe vârstă, cu referire la accesul la angajare¹⁵⁶.

Unul dintre principalele aspecte ale reformei Biagi, de fapt, se concentrează pe introducerea de noi scheme de contracte de muncă și pe modificarea celor existente, având drept scop final „consolidarea calității și stabilității locului de muncă”, deoarece raporturile de muncă devin mai adaptate la nevoile firmelor și ale lucrătorilor. Intenția noilor scheme contractuale este de a facilita intrarea sau returnarea pe piața muncii în principal a grupurilor defavorizate, în special a tinerilor și a persoanelor mai în vârstă. Factorul vârstă este important pentru accesul la acest nou tip de contract. De exemplu, contractele de ucenicie (Articolele 48, 49, 50) conțin trei tipuri de contracte care pot fi încheiate în baza vârstei și a obiectivului angajatului: a) *Contractul de ucenicie pentru exercitarea dreptului și a îndatoririi de participa la educația și pregătirea profesională* (Articolul 48) poate fi încheiat la nivelul tuturor sectoarelor economiei cu cei care-au depășit vârsta de 15 ani, pentru o perioadă de maximum trei ani; b) *Contractul de ucenicie profesională* (Articolul 49) se adresează persoanelor între 18-29 ani pentru o perioadă de doi până la șase ani; c) *Contractul de ucenicie superioară* se adresează celor care au între 18 și 29 de ani. Cel de-al doilea și cel de-al treilea tip de contract se pot încheia în toate sectoarele economiei¹⁵⁷.

În plus, *contractele de permanență sau cu zero ore de muncă* pot fi încheiate pe bază experimentală cu persoanele șomere în vârstă de până la 25 de ani și cu lucrătorii de peste 45 de ani care sunt excluși din ciclul de producție și acoperiți de schemele de mobilitate.

În termeni de anti-discriminare, esența schemelor contractuale flexibile descrise anterior este de a crea posibilități de ocupare a forței de muncă în favoarea persoanelor care intră pentru prima oară pe piața muncii sau care-au ieșit de pe această piață a muncii, sau care au dificultăți în ceea ce privește păstrarea unui loc stabil de muncă. Un astfel de obiective este îndeplinit prin intermediul stimulentele financiare oferite angajatorilor, dar și prin diminuarea cerințelor pentru condițiile de muncă aplicabile grupurilor defavorizate.

În cele ce urmează sunt rezumate principalele legi italiene referitoare la dimensiunea discriminării. Cadrul nu este exhaustiv și nu conține decât cele mai importante piese ale legislației naționale de combatere a discriminării¹⁵⁸.

¹⁵⁴ Legea nr. 300 din 20 mai 1970 „Statuto dei Lavoratori”.

¹⁵⁵ Marco Biagi era profesor universitar italian de dreptul muncii la Universitatea din Modena și Reggio Emilia, departamentul de economie, precum și în repetate rânduri consultant al guvernului, a fost asasinat de Brigadele Roșii (Brigate Rosse) în martie 2002. Legea de reformare nr. 30 din 14 februarie 2003, „Delegare către Guvern în materia ocupării forței de muncă și a pieței muncii”, preia multe dintre propunerile avansate de Marco Biagi.

¹⁵⁶ Diego Coletto, Roberto Pedersini, *Draft legislation on labour market reform approved (Aprobarea proiectului legislativ privind reforma pieței muncii)*, 22 iulie 2003.

¹⁵⁷ Pentru mai multe detalii referitoare la noua formă a contractelor de angajare, consultați articolul redactat de Diego Coletto, Roberto Pedersini, *Draft legislation on labour market reform approved (Proiectul legislativ aprobat privind reforma pieței muncii)*, 22 iulie 2003. Consultați, de asemenea, și Decretul legislativ, nr. 276 din 2003.

¹⁵⁸ Așa cum se afirmă în acest alineat, noua Constituție Italiană prevede mai multe competențe legislative pentru guvernele regionale în cadrul regimului de competențe „exclusive” sau „concurente”. În ultimii ani, fiecare Regiune a legiferat pe domenii specifice în conformitate cu caracteristicile sale teritoriale (densitatea populației, distribuția stocului de

RASĂ, ORIGINE ETNICĂ ȘI RELIGIE

Discriminarea pe temeiuri legate de rasă, origine etnică și religie se leagă în principal în Italia de situația imigranților. Conform unui studiu recent, la sfârșitul anului 2008, numărul de rezidenți străini din Italia era de circa 3.700.000, de 25 de ori mai mult decât în 1997, când numărul imigranților era 144.000¹⁵⁹. Având în vedere numărul în creștere al imigranților, guvernul național a încercat să elaboreze o politică planificată de imigrație, pentru a preveni imigrația ilegală, pentru a stimula integrarea și pentru a preveni episoadele de discriminare.

Legislația specifică de combatere a discriminării cu privire la rasă, origine etnică și religie a fost introdusă în sistemul juridic italian doar în 1998, odată cu Legea privind Imigrarea, și oferă un bun set de remedii împotriva discriminării rasiale, etnice și religioase. Drepturile fundamentale ale omului reprezintă inspirația de bază a legii care are trei aspecte principale: reglementarea fluxurilor de imigranți, promovarea integrării și combaterea clandestinității. Legea a afirmat principiul „tratamentului egal” pentru străini la nivelul „accesului la serviciile publice” [Articolul 2(5)], „în cadrul limitelor și modalităților definite de lege”. A plasat în mod explicit o îndatorire pe umerii „regiunilor, provinciilor, autorităților municipale și al altor autorități locale” să ia măsuri menite să elimine obstacolele care „împiedică exercitarea deplină a drepturilor și a intereselor legitime acordate străinilor pe teritoriul Statului, în conformitate cu drepturile fundamentale ale persoanelor” [Articolul 3(5)]¹⁶⁰.

Legea Nr. 189 din 30 iulie 2002, cunoscută și ca „legea Bossi-Fini” după numele politicienilor care-au propus-o, a modificat legea privind imigrația din 1998 și a introdus clauze noi. Cele mai importante aspecte ale legii sunt:

- Primul-Ministru stabilește în fiecare an, înainte de 30 noiembrie, numărul de lucrători non-UE care pot intra în Italia în anul următor; nu există limite pentru lucrătorii cu o înaltă calificare;
- Imigranții non-UE pot intra în Italia doar dacă au un „contract de rezidență” (contratto di soggiorno) – adică un contract de angajare în muncă, încheiat între un angajator (o firmă sau o familie) și lucrătorul imigrant;
- În fiecare provincie din Italia se înființează un birou specific de imigrație, pentru a supraveghea întreaga procedură de recrutare a lucrătorilor imigranți și în cazul contractelor pe perioadă nedeterminată, dar și în cazul contractelor pe perioadă determinată;
- Permisele de ședere eliberate din motive de angajare sunt valabile pentru o perioadă de maximum doi ani, chiar dacă lucrătorul respectiv are un contract de angajare pe o perioadă nedeterminată. În aceste situații, lucrătorii imigranți trebuie să solicite un permis de ședere temporară ulterior la expirarea celui vechi;
- După șase ani de ședere legală în Italia, cetățenii non-UE care îndeplinesc condițiile economice necesare pentru a se auto-întreține și pentru a-și întreține familiile vor putea să primească o formă de permis permanent în locul permisului de ședere temporară;

imigranți, dezvoltarea economică și urbanizarea, organizarea serviciilor sociale, incluziunea socială, etc.). Din punct de vedere politic și administrativ, Italia este împărțită în 20 Regiuni și, drept rezultat, există numeroase legislații regionale specifice în legătură cu grupurile defavorizate sau regulamente specifice referitoare la crearea sistemului de luptă împotriva discriminării. Din moment ce legislația regională ar putea părea fragmentată, analiza cadrului de luptă împotriva discriminării din Italia se limitează la sistemul național.

¹⁵⁹ Caritas/Migrantes, Immigrazione, Dossier statistico 2009

¹⁶⁰ În ceea ce privește educația, Articolul 38 al Legii prevede că: a) minorii ne-italieni trebuie să frecventeze sistemul de educație obligatorie pe întreg teritoriul național. Dreptul la educație este exercitat prin intermediul organizării diferitelor cursuri și inițiative specifice privind învățarea limbii italiene; b) sistemul de educație îmbrățișează diferențele lingvistice și culturale, ca valori fundamentale, care stau la baza respectului reciproc, al schimbului dintre culturi și al toleranței; cu acest scop promovează și încurajează inițiativele legate de acomodarea noilor elevi minoritari, respectul pentru cultura țării de origine și crearea de activități interculturale mixte; c) inițiativele și activitățile sunt definite și implementate având în vedere nevoile locale și o abordare teritorială integrată care implică asociațiile de străini și organizațiile voluntare. (Cospe, *Raportul anual național 2004*, Roma, octombrie 2004).

- Nu se menționează nimic despre azilanți. În conformitate cu legea menționată anterior, persoanele suspectate de a fi imigranți ilegali care sunt oprite de poliție vor fi duse în centre specifice, aflate sub controlul poliției. Mai concret, autoritățile vor încerca să le descopere identitatea în decursul a celor 60 de zile care urmează. Dacă se constată că sunt imigranți ilegali, li se va dispune părăsirea țării într-un interval de cinci zile (perioadă pe durata căreia trebuie să se afle în centru). Dacă nu procedează astfel, imigranții ilegali vor fi arestați pentru o perioadă de șase luni până la un an sau deportați și însoțiți până la frontieră. Dacă se reîntorc în Italia, imigranții ilegali vor fi arestați și judecați. Astfel, așa cum am afirmat mai sus, nu se spune nimic despre azilanți.
- Pentru imigranții ilegali deja aflați în Italia, legea, cu toate acestea, prevede o amnistiere, care va permite regularizarea poziției celor care-au lucrat și trăit în Italia pentru cel puțin trei luni.

Cu scopul de a transpune Directivele 2000/43/CE și 2000/78/CE în dreptul Italian, guvernul a aprobat în iulie 2003 două decrete legislative, decretul nr. 215/2003 (de transpunere a directivei 43/2000) și decretul nr. 216/2003 (de transpunere a directivei 78/2000). Primul este aplicabil discriminării din rațiuni de rasă sau origine etnică (Articolul 1).

Decretul nr. 215 are o valoare adăugată care-i consolidează acțiunea la nivelul legislativ național. Această valoare adăugată privește aspecte diferite: „afirmarea principiului tratamentului egal al tuturor persoanelor din sectoarele public și privat; protecția judiciară¹⁶¹; acțiunea civilă efectivă de combatere a discriminării, totodată și pentru evaluarea aranjamentelor documentare, inclusiv sistemul de probă prezumtivă; modalitățile de acordare a compensațiilor pentru daunele suferite și respectul legitimării active în funcție de discriminarea individuală și colectivă (Articolul 4); precum și importanța instituțională acordată în acest domeniu Departamentului pentru Egalitatea de Șanse din cadrul Cabinetului Primului-Ministru, nivel la care a fost instituit un comitet ad-hoc ca un avanpost în prima linie a luptei împotriva discriminării (Articolul 7)”¹⁶².

De fapt, în cadrul decretului legislativ nr. 215/2003, Italia a înființat un organism specializat pentru combaterea discriminării rasiale. UNAR (prescurtarea înseamnă Biroul Național împotriva Discriminării Rasiale) reprezintă organismul specializat pentru combaterea discriminării creat în cadrul Departamentului pentru Drepturi și Egalitatea de Șanse, parte a Cabinetului Administrației Prezidențiale, care încadrează în principal funcționari publici. A început să funcționeze în noiembrie 2004 și este activ în ceea ce privește furnizarea de asistență pentru victimele discriminării în cadrul procedurilor judiciare, publicarea de rapoarte (un raport anual se înaintează Parlamentului), emiterea de recomandări și sporirea sensibilizării¹⁶³.

Plecând de la ideea că e posibil ca discriminarea să aibă o dimensiune transversală și să afecteze simultan aceleași persoane (de exemplu, discriminarea bazată pe originea rasială sau etnică implică, prin definiție, bărbați, femei și copii cu o anumită religie sau credință), UNAR va extinde

¹⁶¹ Compensațiile judiciare oferite prin lege pentru a se asigura aplicarea drepturilor omului și pentru a se oferi protecție împotriva actelor anti-discriminare.

¹⁶² CERD, Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, *Rapoarte înaintate de Statele Părți conform Articolului 9 al Convenției, Cinsprezece rapoarte periodice obligatorii ale Statelor Părți în 2005*, 29 martie 2006, paginile 8-10.

¹⁶³ Pentru mai multe detalii referitoare la datele statistice, consultați nota de subsol nr. 5. În plus, câteva exemple de cooperare și activități sunt, după cum urmează: a) acordul regional „Inițiativele împotriva discriminării”, semnat la Bologna în data de 26 ianuarie 2007 între Regiunea Emilia-Romagna și Departamentul pentru Egalitatea de Șanse și acordul operativ din iunie 2009 dintre UNAR și Centrul Regional de combatere a discriminării din Regiunea Emilia-Romagna; b) în domeniul fondurilor structurale, și, în special NOP ESF 2007/2013 Obiectivul de Convergență, UNAR, în capacitatea sa de organism intermediar, a lansat linii strategice și programatice pentru depășirea stereotipurilor și a factorilor economici și socio-culturali care stau la baza discriminărilor din motive de origine etnică și rasă, religie, diversitate de opinie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, precum și, prin intermediul studiilor, instrumente de monitorizare, acțiuni de prevenire și servicii de garantare pentru victimele discriminării; c) în mai anul trecut, UNAR a constituit Grupul Național de Lucru (NWG), alcătuit din organizațiile reprezentative majore ale federațiilor și ale rețelelor naționale de asociații, operând în cele 5 domenii de discriminare (orientarea sexuală, grupul rasă-etnie, dizabilitate, religie și opinii personale, vârstă) (Massimiliano Monnanni, Atelierul Național - IT. 29 septembrie 2009 - Roma, Casa Internazionale delle Donne).

domeniul activității sale. De la intervențiile adresate doar discriminării rasiale, UNAR a devenit în prezent activ la nivelul tuturor dimensiunilor referitoare la discriminare (religie sau convingere, sex, orientare sexuală și dizabilitate) în conformitate cu principiile stabilite prin Directivele Europene. UNAR a propus Parlamentului modificarea actualei sale prescurtări, astfel încât să devină UNA (Biroul Național Anti-discriminare) pentru a sublinia noile sarcini și competențe referitoare la toate dimensiunile discriminării¹⁶⁴.

Decretul Legislativ nr. 216/2003 se aplică discriminării bazate pe religie și convingere, orientare sexuală, dizabilitate și vârstă de la nivelul ocupării forței de muncă (Articolul 1). Conține definițiile discriminării directe și indirecte și prevede și câteva excepții. Mai concret, Decretul nr. 216 stabilește că diferența de tratament bazată pe religia sau convingerile, vârsta, orientarea sexuală sau dizabilitatea unei persoane nu constituie discriminare atunci când aceste diferențe constituie condiții preliminare necesare în cazul anumitor profesii, prin natura acestor activități sau a contextului în care sunt desfășurate. Articolul 4 prevede posibilitatea de inițiere a procedurilor judiciare pentru obținerea recunoașterii existenței actului de discriminare în instanță. Însă principiul egalității de tratament își specifică valabilitatea doar în situațiile unui loc stabil de muncă, după cum arată Articolul 4. Pentru a-l confirma, Articolul următor, 5, semnaleză că unitățile locale sindicale pot lua măsuri pentru susținerea persoanei care face obiectul discriminării¹⁶⁵.

GEN

Următoarele linii directoare ale politicilor anti-discriminare au fost stabilite în Italia prin intermediul Legii naționale nr. 125 din 1991; Legea interzice discriminarea directă și indirectă având drept temei genul în următoarele domenii: educație, învățământ, ocuparea forței de muncă, desfășurarea de activități independente, în special la nivelul acelor sectoare în care angajatele sunt reprezentate într-un număr inferior etc.

Decretul Legislativ nr. 196 din 23 mai 2000, Articolul 1, introduce o nouă figură, aceea a Consilierului pentru Egalitatea de Șanse din cadrul Departamentului Național, Regional și Provincial pentru Politici Sociale. Fiecare Consilier are următoarele sarcini și competențe: stimularea proiectelor bazate pe egalitatea de tratament și de șanse între bărbați și femei; susținerea implementării politicilor profesionale active, inclusiv politicile de formare; promovarea politicilor privind egalitatea de șanse în cadrul sectorului public și privat; identificarea unor proceduri specifice criteriului de gen pentru combaterea discriminării la locul de muncă; procedurile judiciare individuale sau colective.

Decretul legislativ italian nr. 145 din 30 mai 2005 implementează directiva Uniunii Europene 2002/73/CE și modifică legea nr. 125 din 10 aprilie 1991, privind acțiunile pozitive pentru egalitatea dintre bărbați și femei la locul de muncă. În cadrul decretului nr. 145/2005 (Articolul 4), suprimarea discriminărilor directe și indirecte care pot fi îndreptate împotriva angajaților se prevede doar în acele domenii în care există deja raporturi de muncă. Legea însă nu obligă firmele la adoptarea de acțiuni pozitive concentrate pe egalitatea dintre sexe la locul de muncă, ci aceasta este doar opțională¹⁶⁶.

DIZABILITATE

Legea nr. 68 din 1999 protejează drepturile angajaților cu dizabilități și interzice discriminarea acestora la locul de muncă. În plus, prin promovarea accesului la muncă al persoanelor cu dizabilități prin intermediul unui sistem obligatoriu de cote de ocupare a forței de muncă, această

¹⁶⁴ Documentul privind drepturile omului în cazul LGBT COHOM, prezentat de UNAR Parlamentului în 10-11 noiembrie 2009.

¹⁶⁵ CERD, ibidem

¹⁶⁶ Olga Rymkevitch, Claudia Villosio, ibidem

lege stabilește că lucrătorilor cu dizabilități trebuie să li se aplice aceleași standarde de tratament legislativ și convenit colectiv ca și celorlalți angajați.

Legea Cadru din 1992 angajează Guvernul să ia inițiativa de îmbunătățire a accesului la servicii de televiziune și de telefon pentru persoanele cu dizabilități de natură senzorială și de facilitare a difuziunii ICT la nivelul persoanelor cu dizabilități.

Legea nr. 67 din 2006 (Măsuri pentru Protecția Judiciară a Persoanelor cu Dizabilități care sunt Victimele Discriminării) are drept obiectiv promovarea deplinei implementări a principiului egalității de tratament și de șanse la nivelul Legii Cadru pentru Asistența, Integrarea Socială și Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (Legea din 5 februarie 1992, nr. 104)¹⁶⁷.

Legea nr. 67 reproduce definițiile deja prevăzute, de exemplu, în Directiva Europeană nr. 2000/78/CE.

Articolul 2.1 prevede că: „Principiul egalității de tratament implică neacceptarea nici unei discriminări împotriva persoanelor cu dizabilități”. Același Articol 2 introduce pentru prima oară în italiană definiția discriminării directe și a discriminării indirecte cu privire la persoanele cu dizabilități. Mai concret, alineatul 2 al art. 2 oferă definiția următoare: „discriminarea directă are loc atunci când, din rațiuni legate de dizabilitate, o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o persoană fără dizabilitate într-o situație similară”. Alineatul 3 al art. 2, prevede definiția „discriminării indirecte”. Discriminarea indirectă înseamnă că „o prevedere, un criteriu, o practică, un act, un pact sau un comportament în aparență neutru pune o persoană cu dizabilitate într-o poziție de dezavantaj prin comparație cu alte persoane”. În plus, Articolul 3.1 prevede că procedura specială anti-discriminare, prevăzută de Legea Imigrării din 1998 cu privire la imigranți și persoanele străine trebuie să fie utilizată în acele situații de sesizare a discriminării față de persoanele cu dizabilitate¹⁶⁸.

VÂRSTĂ

Dacă legislația italiană consideră vechimea în muncă drept un criteriu legitim de stabilire a diferențelor de tratament (de exemplu, atunci când se aleg angajații pentru concediere), situația nu se aplică și în cazul vârstei. Articolul 37 al Constituției – precum și protecția minorilor la locul de muncă – prevede că „activitatea prestată de tineri” trebuie să beneficieze de „plată egală pentru activitate profesională comparabilă”. Până nu demult, vârsta angajaților era un criteriu explicit de diferențiere a tratamentului la nivelul a numeroase contracte colective sectoriale naționale. De exemplu, în 1995, Curtea de Casație (Corte di Cassazione) a anulat (în hotărârea nr. 9287/1995) o clauză a unui contract colectiv pentru sectorul comercial conform căreia dreptul la sporuri automate în funcție de vechime începea să curgă de la vârsta adultă, deoarece această prevedere intra în conflict cu Articolul 37 al Constituției.

ORIENTARE SEXUALĂ

Acest aspect este avut în vedere doar de Decretul nr. 216/2003 (de transpunere a directivei 78/2000); se aplică în domeniul ocupării forței de muncă la discriminarea bazată pe religie și convingere religioasă, orientare sexuală, dizabilitate și vârstă.

¹⁶⁷ Legea nr. 104/1992, legea cadru privind dizabilitatea, prevede la Articolul 3, primul alineat, că: „Persoana cu handicap este persoana care manifestă o afectare fizică, psihică sau senzorială, stabilă sau progresivă, care cauzează dificultăți de învățare, dificultăți de relaționare cu ceilalți sau de incluziune la locul de muncă, ceea ce conduce la un proces de dezavantajare socială sau marginalizare”. O astfel de definiție „subiectivă”, care identifică ceea ce trebuie etichetat ca „handicap”, a creat o distincție puternică între persoanele cu o afectare și cele neafectate.

¹⁶⁸ Angelo D. Marra, *Italian law no. 67/2006 on discrimination against people with disabilities: An overview (Legea italiană nr. 67/2006 privind discriminarea persoanelor cu dizabilități: o prezentare generală)*, (Mediterranean University of Reggio Calabria, Vol 2 (2), 2008.

3.3 Proiectele și practicile anti-discriminare prin prisma dimensiunii de discriminare: analiza verticală

În ultimii ani, politicile sociale europene au fost orientate foarte puternic către paradigma „statului asistenței active”, care-a stabilit drept prioritate oferta de locuri de muncă și importanța măsurilor de integrare pe piața muncii și în societate. Aranjamentele existente ale statului privind asistența sunt în curs de a fi reformate, iar unele noi sunt introduse, ceea ce reflectă o modificare a principalelor obiective ale acestor aranjamente: de la „protejarea cetățenilor” la „participarea cetățenilor”.

Introducerea așa-ziselor „politici sociale active” reprezintă un aspect important al încercărilor de a face ca statele de asistență să devină mai active; politicile și programele au drept ținte șomerii, persoanele marginalizate, discriminate și grupurile excluse din societate.

Un studiu interesant specifică patru aspecte ale excluziunii sociale¹⁶⁹:

- *Excluziunea din societatea civilă*: deconectarea de la societate prin intermediul sancțiunilor juridice, mecanismele instituționale și discriminarea sistemică bazată pe rasă, etnie, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie;
- *Excluziunea de la bunurile sociale*: eșecul societății de a îndeplini nevoile grupurilor speciale, cum ar fi locuințele pentru cei fără adăpost, servicii lingvistice pentru imigranți, precum și sancțiunile, în scopul descurajării actelor de discriminare;
- *Excluziunea de la producția socială*: negarea oportunității de a contribui la și de a participa activ în societate;
- *Excluziunea economică*: accesul inegal sau lipsa acestuia la formele normale de viață.

Pentru a ajunge la o definiție a excluziunii sociale, merită să fie menționată abordarea Suediei, care are o concepție generală cu privire la natura excluziunii sociale:

*Excluziunea socială înseamnă că persoanele sau grupurile sunt excluse din diferitele părți ale societății sau li se îngreunează accesul la acestea. Excluziunea socială are loc parțial prin intermediul faptului că oamenii nu au acces la părți esențiale ale vieții sociale, cum ar fi piața muncii (și la cultură, activități de petrecere a timpului liber, politica relațiilor sociale și locuințe), iar parțial prin intermediul unui proces în care, drept rezultat al unei probleme sociale, oamenii încep să resimtă alte probleme conexe. Prin urmare, acesta este un fenomen social cu un înțeles mult mai complex și mai dinamic decât cel acoperit de termenul problemă socială, care implică adesea o singură problemă odată ...*¹⁷⁰

În conformitate cu binomul excluziune socială/ incluziune socială, au fost introduse multe politici și strategii pentru a integra grupurile discriminate și defavorizate pe piața muncii și în societatea civilă, pentru a reduce discriminarea și pentru a îmbunătăți capacitatea acestora de a fi angajați în muncă, precum și participarea acestora. Majoritatea strategiilor au drept scop incluziunea și participarea sociale într-un sens mai larg decât pur și simplu locurile de muncă plătite sau acțiunile de prevenire. În această privință, a fost implementată în Italia o mare varietate de programe, inițiative și proiecte la nivel regional: consiliere, mediere la locul de muncă, servicii de mediere, pregătire și educație, activități de lucru independent, slujbe subvenționate, proiecte de economie socială.

În contextul „welfare state”, Ministrul italian al Sănătății a aprobat Planul Național de Sănătate pentru 2003-2005. Planul recunoaște modificarea radicală a scenariului social și politic, cu descentralizarea legislativă de la nivelul statului la nivelul regional, preluând forma unui adevărat

¹⁶⁹ Guvernul Australian, Incluziunea Socială, *The origins, meaning, definition and implication of the concept social exclusion/inclusion (Originile, înțelesul, definiția și implicația conceptului incluziunii/ excluziunii sociale)*, ianuarie 2009.

¹⁷⁰ Ministerul Sănătății și al Afacerilor Sociale, „Sweden's Strategy Report for Social Protection and Social Inclusion 2006–2008 (Raportul de Strategie al Suediei pentru Protecția Socială și Incluziunea Socială)”, septembrie 2006

transfer, inspirat de criteriul subsidiarității¹⁷¹. A mai înțeles că participarea diferiților actori la gestionarea serviciilor începe cu cei care sunt cel mai aproape de cetățeni. Cu alte cuvinte, Statul formulează principiile fundamentale dar nu intervine în nici un fel la nivelul modului în care acestea pot fi implementate de Regiuni, care-și asumă singura competență în acest sens.

Drept consecință, majoritatea inițiativelor desfășurate la nivelul regional reprezintă un teren de încercare pentru elaborarea și diseminarea noilor abordări și a noilor moduri de furnizare a politicilor anti-discriminare pentru a combate toate formele de discriminare și de inegalitate și pentru a facilita incluziunea persoanelor pe piața muncii (de exemplu implicarea actorilor de pe plan local). În plus, procesele de activare și integrare diferă de cele din trecut dintr-un punct important de vedere: au modificat abordările de la *de sus în jos* la *de jos în sus* și le-au orientat spre metodele focusate pe beneficiar.

La modul general, serviciile anti-discriminare sau serviciile de mediere nu trebuie să se întâmple în mod izolat. Analizarea acestora strict în termeni de „activități preventive” s-ar putea dovedi înșelătoare. Este necesar să se meargă mai departe de simplul concept al discriminării sau incluziunii sociale, să se analizeze toate aspectele și să se întreprindă toate eforturile necesare pentru combaterea discriminării, pentru a se stabili o incluziune reală și practică a persoanelor discriminate.

Astfel, binomul excluziune socială/ incluziunea socială a persoanelor discriminate și defavorizate a orientat procesul de identificare a experiențelor și inițiativelor elaborate, sau în curs de elaborare în Italia sau în alte țări europene. Toate practicile selectate prezentate în paginile următoare au fost identificate în funcție de această atenție specială.

Experiența nr. 1. Combaterea și prevenirea discriminării prin intermediul unei rețele regionale și locale: abordarea Regiunii Emilia-Romagna.

Strategia anti-discriminare a Regiunii Emilia-Romagna se bazează pe ideea că incluziunea perspectivei grupurilor discriminate se derulează prin intermediul unei rețele de servicii și actori locali, sau, mai bine spus, cu ajutorul celor care sunt mai aproape de cetățeni¹⁷². Se recunoaște la nivel larg că dialogul dintre actorii locali ar trebui să fie încurajat la toate nivelurile elaborării de politici. Dialogul anti-discriminare implică o capacitate de reacție reală din partea autorităților municipale și a actorilor locali¹⁷³. Crearea „nodurilor teritoriale și aeriene” reprezintă un model de cooperare dintre serviciile publice și factorii implicați de pe plan local, în cadrul politicilor regionale. Această inițiativă se bazează pe o abordare verticală, la nivelul căreia sunt implicate Provinciile și Autoritățile Locale într-un efort coordonat, precum și pe o abordare orizontală cu implicarea asociațiilor și a factorilor implicați de pe plan local (apărătorii drepturilor civile, consilierul pentru Egalitatea de Șanse, judecătorii de pace, asociațiile migranților, organizațiile pentru protecția drepturilor persoanelor cu dizabilitate, ale persoanelor în vârstă, precum și asociațiile homosexualilor și ale lesbianelor etc.).

Experiența nr. 1	CENTRUL REGIONAL ANTI-DISCRIMINARE
Amplasament	Bologna, Italia

¹⁷¹ Pentru mai multe detalii consultați paragraful 3.2

¹⁷² Strategia anti-discriminare este definită în Legea regională nr. 5, din 24 martie 2004, Regulile pentru Integrarea Socială a Străinilor Imigranți.

¹⁷³ Dialogul și cooperarea dintre Instituții și actorii locali depinde de ceea ce prevede legea regională. Legea regională nr. 5/2004 din Regiunea Emilia-Romagna, de exemplu, recunoaște explicit importanța actorilor locali în cadrul numeroaselor activități: programarea politicilor de bun-venit adresate imigranților (Articolul 3), introducerea măsurilor împotriva discriminării (Articolul 9); definirea programelor formative și de ocupare a forței de muncă pentru imigranți (Articolul 16) etc.

1. Context și dimensiunile discriminării	Pentru a aplica Articolul 44¹⁷⁴ al Textului Unificat privind imigrația (Legea nr. 286/98) în cadrul politicilor sociale regionale, Regiunea Emilia-Romagna a înființat în 2006 un centru de combatere a discriminării rasiale care cooperează cu UNAR. După semnarea acordurilor și a protocoalelor de colaborare cu asociațiile regionale, factorii implicați și organismele sociale privitoare la inițiativele strategice¹⁷⁵, a început să funcționeze în 2007 prin intermediul creării unei rețele locale bazate pe „nodurile teritoriale” și „nodurile aeriene”. Oferă activ asistență pentru victimele discriminării în cadrul campaniilor de prevenire, consiliere și orientare, al publicării de rapoarte, sensibilizării și procedurilor judiciare. În prezent, centrul regional și-a lărgit domeniul de activitate. De la intervențiile doar în legătură cu discriminarea rasială, centrul a ajuns să fie activ la nivelul tuturor dimensiunilor privind discriminarea (religie sau convingere, vârstă, sex, orientare sexuală și dizabilitate). Sarcinile și funcțiile sunt stabilite în cadrul programului pe trei ani 2006-2008, 2009-2011.
2. Structură organizațională și organism de implementare	Centrul Regional este „organismul” anti-discriminare specializat al Regiunii Emilia-Romagna, creat în cadrul Departamentului de Politici Sociale pentru Integrare Sociale, conform legii regionale nr. 5/2004, Articolul 9. Sarcinile și responsabilitățile se împart între trei organisme principale: - Guvernul Regional (competențe de nivelul I). Trebuie să legifereze în materia serviciilor sociale, al politicilor de asistență și al integrării; să fie responsabile pentru proiectarea strategiilor și politicilor de integrare, care să fie implementate de autoritățile locale; definirea acțiunilor de sistem; - Provinciile (competențe de nivelul II). Grație experienței acumulate anterior prin intermediul gestionării punctelor de informare adresate tuturor cetățenilor (puncte de informare pentru imigranți, puncte de informare socială), acestea reprezintă legătura dintre Regiune și Autoritățile Locale, cu sarcina de elaborare a planurilor specifice de acțiune și de monitorizare a rețelei provinciale anti-discriminare; - Municipalițile sunt responsabile pentru: implementarea proiectelor și acțiunilor specifice stabilite de Provincii, gestionarea punctelor de informare locale (teritoriale aeriene), strângerea de informații referitoare la situațiile de discriminare, implicarea asociațiilor și a factorilor interesați de pe plan local (apărătorii drepturilor civile, consilierul pentru Egalitatea de Șanse, judecătorii de pace, asociațiile migranților, organizațiile pentru protecția drepturilor persoanelor cu dizabilitate, ale persoanelor în vârstă, precum și asociațiile homosexualilor și ale lesbienele etc.).
3. Durabilitate financiară	Finanțare publică prin intermediul legii naționale și al legii regionale.
4. Grupuri țintă	Toți cei afectați de episoade de discriminare.
5. Activități/ servicii	Încă de la începuturile sale din 1996, centrul regional anti-discriminare se bazează pe o rețea de două puncte de informare locale diferite, așa numitele „noduri”: - nodurile teritoriale; - nodurile aeriene. Nodul teritorial reprezintă principalul punct de referință pentru fiecare district, cel puțin unul pe district¹⁷⁶. Serviciile oferite sunt: - campaniile locale de informare și promovare, - consilierea și serviciile de orientare pentru victimele discriminate;

¹⁷⁴ Articolul nr. 44 al Legii nr. 286/98 înființează Comisia pentru Politici de Integrare. Comisia are sarcinile de definire a raportului anual cu privire la implementarea politicilor pentru integrarea imigranților, de elaborare a propunerilor de acțiune pentru adaptarea acestor politici și de furnizare a răspunsurilor la întrebările puse de guvern cu referire la imigrație, politici interculturale și acțiunea împotriva rasismului. Pentru a-și efectua sarcinile, Comisia poate solicita cooperarea tuturor Administrațiilor Publice, inclusiv a Provinciilor Autonome, a Organismelor Publice, a Regiunilor și a Autorităților Locale.

¹⁷⁵ Acordurile prevăd rolurile și sarcinile centrului regional anti-discriminare, definirea obiectivelor programelor pe trei ani, resursele financiare care trebuie să fie alocate Autorităților locale și asociațiilor pentru implementarea proiectelor și acțiunilor specifice, definirea politicilor de incluziune socială etc.

¹⁷⁶ În cadrul contextului politicilor sociale, fiecare Provincie Italiană se împarte în mai multe „districte de sănătate socială”. Fiecare district este format din mai multe Municipii. Numărul de districte din cadrul fiecărei Provincii și numărul de Municipii incluse în fiecare district depinde de întinderea geografică și de densitatea populației din fiecare dintre provincii.

	- conexiunea cu fiecare „nod aerian”; - raportarea situațiilor de discriminare către Regiunea Emilia-Romagna în conformitate cu schema de format utilizată de UNAR; - servicii de mediere. Înainte de inițierea unui proces de investigare, nodul teritorial stabilește cu atenție dacă respectivul comportament subliniat este un incident izolat sau parte unui tipar de discriminare mai mare care trebuie să fie soluționat într-un mod proactiv și preventiv. Dacă episodul de discriminare reprezintă un incident izolat, operatorul contactează partea opusă (de exemplu, angajatorul) pentru a analiza situația și pentru a încerca să soluționeze incidentul într-o manieră pozitivă. În cazul în care este parte a unei rutine zilnice, operatorul raportează incidentul unui birou de asistență juridică pentru inițierea procedurilor judiciare. Nodurile aeriene se împart în două categorii: - punctele de informații. Printre activități se includ campaniile de informare și de promovare a luptei împotriva discriminării, strângerea de informații privind situațiile de discriminare raportate la punctele de informare, bun-venit și orientare, raportarea cazurilor de discriminare către nodul teritorial; - ghișeu de sprijin. Printre activități se includ doar informații referitoare la cum se activează procedurile judiciare (biroul juridic competent), care sunt procedurile judiciare necesare, etc. Nici nodurile teritoriale, și nici nodurile aeriene nu mai trebuie să fie înființate <i>ex-novo</i>, ci e posibil să se suprapună pe inițiativele existente (de exemplu, punctele de informații pentru migranți, ghișeele de servicii înființate de asociații, sindicate sau servicii sociale), pentru a capitaliza experiența acumulată în cadrul activităților anterioare sau similare și pentru a valoriza rolurile și funcțiile în conformitate cu o abordare anti-discriminare. În prezent, în Regiunea Emilia-Romagna există 24 de noduri teritoriale, 34 de ghișee de sprijin și 111 puncte de informații. 70 noduri sunt gestionate de Instituțiile Publice, 34 noduri sunt gestionate de Sindicate și 63 de noduri sunt gestionate de reprezentanții Sectorului Terțiar.
6. Accesibilitatea serviciilor	Se poate face distincția dintre accesul fizic și spațial. Accesibilitatea <i>fizică</i> îndepărtează barierele în cazul persoanelor cu dizabilitate, unul dintre grupurile cele mai excluse. Programele de funcționare flexibile sporesc accesibilitatea, în special pentru acele persoane cu programe de lucru inflexibile sau pentru cele care locuiesc mult prea departe. Accesibilitatea <i>spațială</i> privește deschiderea de centre sau noduri în acele zone în care este mai ușor accesul la servicii publice (autobuze, stații de cale ferată, etc.).
7. Standardele și procedurile utilizate	Nodurile teritoriale și nodurile aeriene funcționează în conformitate cu standardele structurale și operaționale stabilite de Regiunea Emilia-Romagna. Primul subliniază condițiile minime care trebuie îndeplinite de fiecare nod în termeni de respect al <i>principiilor de protecție a datelor</i> și accesibilitate spațială, cum ar fi absența barierelor arhitecturale, spațiile dedicate consilierii, spațiile dedicate bun-venitului și orientării, accesul facil la serviciile publice sau la parcuri, reprezentarea grafică a centrului anti-discriminare etc. Standardul operațional formează baza activităților care trebuie desfășurate: - Utilizarea unei baze de date <i>ad hoc</i> (câtă vreme vor fi stocate datele, cum vor fi stocate datele, cine va răspunde de stocarea în siguranță a datelor); - Reguli și reglementări (numărul de ore dedicate activităților de ghișeu, numărul de ore estimate pentru activitățile administrative, desfășurarea interviurilor la ore pre-stabilite sau pe bază de programare); - Formarea operatorilor; - Strângerea și prelucrarea informațiilor privind situațiile de discriminare în conformitate cu formatul și cu același sistem de IT folosit de UNAR. În scopul folosirii aceleiași proceduri este important să se garanteze transparența procesului pentru a se putea compara analizele și informațiile. În plus, fiecare nod teritorial trebuie să garanteze serviciile de mediere interculturală, consiliere juridică, mediere a conflictului și căile de conciliere.
8. Personal și responsabilități	Activitățile fiecărui nod teritorial și aerian se realizează de către un grup multidisciplinar; fiecare membru este responsabil pentru o anumită activitate, și, în multe situații, conlucrează pe același dosar. În plus, fiecare nod este gestionat de un responsabil/ director.
9. Activități de	Fiecare operator sau mediator trebuie să aibă la bază un curs de formare de 30 de ore înainte

formare	de a începe să lucreze în cadrul nodului aerian. Cursul se bazează pe următoarele elemente: analiza și evaluarea cazurilor de discriminare, cunoștințe referitoare la dimensiunile discriminării; cadrul legislativ anti-discriminare, cum se strâng informațiile, cum să se folosească baza de date etc.
10. Responsabili	Toate activitățile desfășurate sunt monitorizate îndeaproape de Regiunea Emilia-Romagna și de fiecare nod teritorial.
11. Efectuarea monitorizării și a evaluării activității serviciilor	Provinciile înaintază Guvernului Regional un raport anual care conține: - Candidaturile nodurilor teritoriale și aeriene. Din moment ce Regiunea Emilia-Romagna dorește să promoveze dezvoltarea unor noi noduri teritoriale și aeriene prin intermediul consolidării serviciilor existente (de exemplu punctele de informare pentru imigranți, serviciile de la ghișee), sau crearea unui centru ex-novo, fiecare asociație (sindicate, asociații ale sectorului terțiar etc.) poate înainta Provinciei o cerere oficială pentru a deveni un nod teritorial sau aerian) pentru Regiune pentru ca evaluarea finală să aibă loc în conformitate cu standardele structurale și operaționale; - Orice deviere a condițiilor structurale și operaționale de la standardul dat; - Numărul și tipologiile situațiilor de discriminare. Centrul regional anti-discriminare înaintază un raport anual de monitorizare și evaluare către UNAR și către Consiliul Regional. Toate informațiile referitoare la situațiile de discriminare se strâng și se stochează prin intermediul sistemului IT folosit de UNAR și sunt puse la dispoziție după semnarea acordului de la Bologna din 26 ianuarie 2007 dintre Regiunea Emilia-Romagna și Departamentul pentru Egalitatea de Șanse.
12. Calitatea serviciilor	Calitatea serviciilor a fost asigurată de următoarele elemente: - Adoptarea standardului dat; - Implicarea, participarea și influențarea beneficiarului; - Folosirea unei baze de date centralizate la nivel regional; - Descentralizarea serviciilor; - Rețeaua coordonată și integrată de servicii și actori de pe plan local.
13. Criteriile GPs	<u>Relevanță</u> Relevanța centrului anti-discriminare este dată de aplicabilitatea sa la nivelul tuturor problemelor sociale. <u>Inovație</u> Inovația are o dimensiune triplă: - context; centrul regional anti-discriminare reprezintă o experiență puternică și bine consolidată, care n-a mai fost dezvoltată în Italia niciodată la nivel regional: primul a fost dezvoltat doar la nivel provincial de către Provincia Bolzano, și era localizat în regiunea Trentino Alto Adige. Poate fi considerat drept un predecesor mai avansat prin comparație cu celelalte inițiative regionale în curs de dezvoltare; - obiectivul; centrul regional acționează împotriva tuturor tipurilor de discriminare și în cooperare cu UNAR în conformitate cu Directivele Europene și Principiile Egalității de Tratat. În plus, operează conform acordurilor și a protocoalelor de colaborare încheiate între asociații, părțile sociale și alți actori relevanți; - abordările de proces/ instrumente; implicarea, participarea și gestionarea Autorităților Locale, a Municipiilor, a Asociațiilor, a Sectorului Terțiar, a Sindicatelor și a altor factori implicați reprezintă abordarea tipică de sus în jos. Poate îmbunătăți în mod semnificativ calitatea serviciului care include consultarea și mecanismele strategiilor, crearea de rețele de actori locali și formularea planurilor locale de acțiune. <u>Durabilitate</u> Există două aspecte legate de durabilitate. Primul se referă la resursele financiare. După cum s-a afirmat mai sus, nodurile teritoriale și aeriene nu trebuie neapărat să fie implementate ex-novo, ci se pot suprapune peste inițiativele existente pentru a capitaliza experiențele acumulate în urma desfășurării de activități anterioare sau similare. Această abordare este un mod de limitare a costurilor. Cel de-al doilea se referă la implicarea actorilor de pe plan local din punctul de vedere al împărțirii responsabilităților și al protocoalelor de colaborare. Acesta este un aspect important al încercărilor de a face astfel ca statele de asistență să devină mai active în cadrul politicilor locale.

	<u>Capacitatea de reproducere și transferabilitatea</u> Adoptarea tiparului în afara Regiunii sau într-un context local cu mult diferit pare posibilă, deși doar după implementarea anumitor condiții preliminare (financiare, legislative, politice) pentru ca autoritățile locale să poată pune fundațiile dezvoltării unui proces pozitiv de participare activă la administrarea publică și comună a soluțiilor comune la problemele comune.
14. Detalii de contact	Nume: Viviana Bussadori Firmă/ instituție: Regiunea Emilia-Romagna Region, Departamentul de Politici Sociale pentru Integrare Socială Adresa: Viale Aldo Moro, 21 – 40127 Bologna Telefon: +39 (0)51 52777487 E-mail: ybussadori@regione.emilia-romagna.it Pagină de web: http://www.emiliaromagnasociale.it/wcm/emiliaromagnasociale/home/antidiscriminazioni.htm

Experiența nr. 2. Crearea unui model de incluziune socială teritorială pentru persoanele cu dizabilități: exemplul Fundației Enaip-Zavatta.

Experiența nr. 2 reprezintă un exemplu interesant de model de incluziune socială teritorială din Italia. Măsurile instituite se structurează pe diferite domenii de intervenție, având drept obiectiv îmbunătățirea integrării serviciilor livrate de sectorul privat și de cel public pentru a se oferi cel mai mare număr posibil de servicii de înaltă calitate. Experiența a mai căutat să consolideze relația orizontală dintre actorii cheie (Instituția Publică, Serviciile Locale de Asistență Socială, Întreprinderi etc.) prin intermediul dezvoltării de tipare teritoriale, pornindu-se de la presupunerea că responsabilitatea cu privire la cei afectați ține de întreaga arie.

Experiența nr. 2	SPRING OUT PROJECT
Amplasament	Rimini, Italia
1. Context și dimensiunile discriminării	Contextul privește definirea practicilor referitoare la inserția pe piața muncii a persoanelor cu dizabilitate, în special cu dizabilitate mintală. Tulburările mentale reprezintă o prioritate la nivel european: în fiecare an mor mai multe persoane din cauza tulburărilor mentale decât în accidente rutiere și se face mult prea puțin pentru soluționarea acestei probleme. Adulții cu probleme de sănătate mentală reprezintă unul dintre grupurile cele mai excluse din societate; deși mulți dintre aceștia doresc să muncească, mai puțin de o pătrime dintre ei și reușesc. Mult prea adesea, oamenilor le lipsește activitatea pentru a-și umple timpul, și, în consecință, își petrec timpul în singurătate. După cum a fost prevăzut în capitolul anterior, Legea nr. 68/1999 conține prevederi referitoare la dreptul la muncă pentru persoanele cu dizabilitate și le solicită angajatorilor publici și privați să angajeze lucrători cu dizabilitate proporțional cu numărul de persoane angajate: • Șapte la sută la nivelul unui efectiv de angajați mai mare de 50 de lucrători • Doi angajați cu dizabilitate la nivelul unui efectiv de angajați cuprins între 36 și 50 de lucrători • Un angajat cu dizabilitate la nivelul unui efectiv de angajați cuprins între 15 și 35 de lucrători Legea nr. 68 reglementează în detaliu diferitele categorii de persoane cu dizabilități, condițiile în care se aplică cotele și criteriile pentru stabilirea aplicării acestora, cazurile de excludere sau exonerare parțială de la aplicarea cotelor, precum și soluțiile alternative pentru promovarea ocupării în muncă a persoanelor cu dizabilități. În general în Italia, prevederile referitoare la persoanele cu dizabilități includ: • Serviciile de sprijin și plasarea forței de muncă, plus protecția împotriva concedierilor

	- Educația, care trebuie să fie accesibilă la toate nivelurile, cu o asistență tehnică și educațională specifică pentru persoanele cu dizabilități care frecventează universități. - Unitățile de stat și private deschise publicului, care trebuie să fie accesibile; noile clădiri și renovări se supun regulilor referitoare la îndepărtarea barierelor arhitecturale. - Transportul public care trebuie să fie accesibil pentru persoanele cu dizabilități, la fel ca și pentru toate celelalte. - Ajutoare nerambursabile și rate reduse ale taxelor aplicate la achiziționarea vehiculelor specializate cu motor; trebuie rezervate spații speciale pentru parcare. - Firmele autorizate pentru distribuția serviciilor de radio, televiziune și telefonie care facilitează accesul persoanelor cu dizabilități la acestea.
2. Structură organizațională și organism de implementare	Parteneriat public/ privat alcătuit din: 1) un centru de formare (fundație privată non-profit), denumit Fondazione Enaip S Zavatta; 2) Provincia Rimini; 3) unitatea sanitară de pe plan local (Azienda Sanitaria di Rimini); 4) camera de comerț locală; 5) 2 consilii orășenești: Rimini și Riccione; 6) 2 reprezentanți ai cooperativelor sociale: Legacoop și Confcooperative; 7) campusul local al universității Bologna; 8) reprezentanții asociațiilor de voluntari, Volontarimini; 9) principala asociație a persoanelor cu tulburări mentale, denumită „L'Isola Ritrovata”; 10) un centru de educație care se specializează pe chestiunile legate de dizabilitate, denumit CEIS
3. Durabilitate financiară	Finanțare publică prin intermediul Programului de Inițative Comunitare EQUAL
4. Grupuri țintă	Toate activitățile sunt dedicate persoanelor șomere cu tulburări mentale care vor să se integreze pe piața muncii. Mai concret, proiectul implică 108 persoane cu tulburări mentale, toate fiind în evidențele serviciilor locale de sănătate mentală. În cadrul acestui proiect, boala mentală se referă la o tulburare mentală ca un tipar psihologic sau comportamental care apare la o persoană și despre care se consideră că este cauza unei tulburări sau a unei dizabilități care nu trebuie să fie parte a dezvoltării normale.
5. Activități/ servicii	Serviciul de incluziune socială oferă: - Conexiunile dintre instituții, autoritățile locale și agențiile externe; - Activități de prevenire și diseminare; - Programe de ocupare a forței de muncă; - Programe/ activități educaționale și de formare; - Realizarea și consolidarea punctelor de informații; - Accesul ușor la serviciile publice; - Ghișeu de sprijin pentru procedurile administrative.
6. Accesibilitatea serviciilor	Proiectul are drept scop consolidarea accesibilității la servicii de ocupare a forței de muncă pentru șomerii defavorizați prin intermediul creării unui sistem IT capabil să facă schimb de date procedurale, cu respectarea procesului de plasare pe piața muncii (strângerea detaliilor personale ale candidaților, a datelor privind angajatorii etc.) între diferiți jucători publici (consiliile orășenești, Provincia, unitatea sanitară).
7. Standardele și procedurile utilizate	Se aplică un model specific cu 3 aspecte pentru a facilita inserția persoanelor cu tulburări mentale pe piața muncii: - Prima se referă la căile pentru beneficiari; - A doua se referă la serviciile publice de ocupare a forței de muncă; - A treia se referă la animarea socială. Printre CĂILE PENTRU BENEFICIARI se includ: • Crearea unui grup de profesioniști dedicați gestionării beneficiarilor, care să poată să ofere asistență fiecărui șomer pentru a-și elabora complet profilul profesional; • Bun-venit și orientare pentru toți beneficiarii (20 de ore pentru fiecare persoană – 120 de persoane implicate); • Formarea profesională (opțiunea aleasă de 16 persoane pentru un total de 1600 de ore de formare); • Inserția pe piața muncii însoțită de sprijinul personalizat, fără o pregătire

	anterioară (opțiunea aleasă de 20 de persoane) • Experiențele de stagii în firme profitabile (opțiune aleasă de 80 de persoane) • Ruta de creare a întreprinderilor pentru inițierea a patru cooperative sociale de tip B¹⁷⁷ (opțiune aleasă de 24 de persoane) Abordarea didactică aplicată are scopul de a valoriza evoluția pozitivă intenționată prin procesul formativ. Începe dintr-un punct logic de vedere, și anume că formarea și angajarea reprezintă pentru fiecare persoană un loc și o șansă de a-și valida aptitudini și abilități profesionale specifice, precum și de a-și asigura un rol și o identitate culturală (competențe relaționale), reducându-și astfel probabilitatea excluziunii sociale și a marginalizării. SERVICIILE PUBLICE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ • Implementarea unui sistem IT echipat să creeze o rețea virtuală la nivelul serviciilor sociale ale consiliilor orășenești, al centrelor de ocupare din cadrul Provinciei și al serviciilor sociale și de asistență medicală ale autorităților de Sănătate pentru mobilizarea de la fiecare serviciu a elementelor necesare pentru îndeplinirea nevoilor potențiale ale beneficiarilor (nevoia de un loc de muncă, de o locuință, de asistență financiară etc.); • Implementarea unui birou specific dedicat strângerii informațiilor privind locurile de muncă vacante și privind nevoile de muncă de la nivelul cooperativelor sociale; • Definirea unui document comun la nivelul întreprinderilor pe profit și non-profit pentru facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor bolnave mental; • Crearea unui catalog al cooperativelor sociale cu bunuri și servicii dedicate promovării înființării de cooperative sociale. ANIMAREA SOCIALĂ • Săptămâna Sănătății Mentale are loc în mai în fiecare an, când o săptămână întreagă este dedicată întâlnirilor publice, seminarelor, spectacolelor de teatru, vizionărilor de filme etc.; se adresează profesioniștilor și publicului în general; • Pentru combaterea excluziunii sociale și a stigmatizării, are loc în fiecare an o serie de conferințe publice care implică asociațiile persoanelor cu probleme mentale și publicul în general.
8. Personal și responsabilități	Proiectul este gestionat de 3 grupuri multi-disciplinare: - Un Comitet Director, care include jucători politici și factori de decizie ai organismelor implicate (1 persoană pentru fiecare organism); - Un Grup de Management, alcătuit din managerii de proiect/ reprezentanții tuturor organismelor implicate (1 persoană pentru fiecare organism); - Reprezentanții grupului utilizatorilor, mai precis 5 persoane (1 de la centrul de ocupare, 1 de la centrul de formare, 1 de la serviciile de asistență medicală, 1 consilier de la serviciile sociale, 1 de la cooperativele sociale). Utilizatorii sunt reprezentați în fiecare dintre grupurile menționate anterior prin intermediul Asociației „L'Isola Ritrovata”.
9. Activități de formare	Proiectul oferă 3 cursuri pentru personal și comunitatea de profesioniști în general: 1) Un curs de reîmprospătare a cunoștințelor privind locurile de muncă vacante

¹⁷⁷ Cooperativa socială a jucat un rol extrem de important în contextul italian în sensul expansiunii economiei sociale. Subliniază contribuția pe care-au adus-o asociațiile în sensul lărgirii conceptului și a parametrilor standard ai organizațiilor de voluntari, oferind servicii fundamentale de asistență socială și integrându-i pe cei defavorizați în societate în general. Mai concret, cooperativa socială a apărut în ultimele decenii ca o încercare de promovare a reabilitării și integrării pacienților cu tulburări mentale în societate după închiderea spitalelor de boli mentale.

Legea nr. 381/91 „Disciplinele cooperativei sociale” a recunoscut *cooperativele sociale*. Conform legii, cooperativele sociale reprezintă cooperativele aflate în proprietatea angajaților, dar care trebuie să-și desfășoare activitățile „în beneficiul general al comunității și pentru integrarea socială a cetățenilor”, ceea ce înseamnă că beneficiarul este mai presus comunitatea sau grupurile de persoane defavorizate din această comunitate, chiar dacă acestea nu sunt membre ale cooperativelor.

Conform legii menționate, cooperativele sociale din Italia se pot împărți în două tipuri diferite, tipul A și tipul B. Cooperativele sociale de tip A furnizează servicii de planificare, organizare, informare și educare pentru sectorul social și al asistenței medicale în cadrul antreprenoriatului social. Cooperativele sociale de tip B susțin angajarea acelor persoane și grupuri de persoane cărora le-ar veni greu să (re-)între pe piața muncii, cum ar fi persoanele defavorizate mental, social, sau fizic, sau în orice alt mod, sau persoanele vulnerabile în fața unor astfel de probleme.

	pentru persoanele cu tulburări mentale, crearea de firme și noile progrese de pe piața muncii, dedicat asistenților sociali; 2) Un curs de prevenire a epuizării și de strategii de consolidare pentru profesioniștii care lucrează cu persoanele cu tulburări mentale; 3) Un curs de reîmprobărire a cunoștințelor pe sistemul IT folosit pentru gestionarea datelor și a fișierelor persoanelor defavorizate.
10. Responsabili	Toate aspectele proiectului au fost monitorizate îndeaproape de Regiunea Emilia-Romagna și de Grupul de Management al Proiectului. Sunt disponibile rezultate detaliate.
11. Efectuarea monitorizării și a evaluării activității serviciilor	Înainte de a fi elaborat, proiectul și-a stabilit indicatori care să-i servească drept jaloane în cadrul proiectului și care să identifice concret sarcinile proiectului deja îndeplinite. Prin intermediul acestor activități, proiectul a compilat un raport tehnic trimestrial, care detalia toate activitățile încheiate, toate reuniunile convocate și toate documentele produse. Beneficiarii finali au fost observați cu atenție pe durata implementării proiectului: sunt disponibile foarte multe date și întregul parcurs a fost susținut de toate cele 120 de persoane contactate.
12. Calitatea serviciilor	Participanții au fost ținuti la curent cu introducerea noilor criterii de calitate pentru un teritoriu responsabil. Toate serviciile sunt înființate și funcționează pe baza colaborării concertate a tuturor serviciilor publice și private care se ocupă cu inserția pe piața muncii și cu tulburările mentale. După cum s-a menționat anterior, preocupările utilizatorilor finali rămân bine reprezentate de asociația de înțajutorare a utilizatorilor, „L'Isola Ritrovata”, ai cărei membri participă întotdeauna la proiectul de luare decizii, inclusiv comitetul director, alături de consilierii municipali și managerii provinciali. În ceea ce privește responsabilizarea personală, e important de subliniat că, spre deosebire de alte proiecte, nu s-a prevăzut în cadrul acestuia nici un curs de responsabilizare. Mai curând, și chiar mai bine, întregul proces de luare de decizii rămâne doar în mâinile beneficiarilor finali, care-au fost în stare să-și negocieze intrarea pe piața muncii cu ajutorul profesioniștilor implicați. Pentru cei mai puțin experimentați în înțelegerea propriilor lor nevoi personale, a punctelor forte și a punctelor slabe, s-a planificat un parcurs al balanței competențelor, o cale specifică, menită să-i facă pe utilizatori și pe profesioniștii din jurul lor conștienți de capacitățile lor personale.
13. Criteriile GPs	<u>Relevanță</u> După cum s-a menționat anterior, tulburarea mentală și rata mare a șomajului din rândul persoanelor cu tulburări mentale este deja o urgență la nivel european, și în termeni de oameni și în termeni de pierderi economice, precum și în termeni de presiune financiară generată la nivel național. <u>Inovație</u> Inovarea adusă de proiect este evidentă sub aspectele următoare: - Toți actorii de pe plan local își unesc eforturile, în termeni instituționali și organizaționali, pentru a spori rata de soluționare a problemelor la 70%, respectând slujbele celor implicați, cu o vechime în muncă de 8 luni la circa 50%; - Un model până atunci necunoscut de bun-venit și de gestionare a persoanelor cu tulburări mentale a fost introdus prin intermediul unui model standardizat de abordare a problemelor relevante pentru toți jucătorii implicați; - Tipologia tiparului teritorial, pornind de la presupunerea că întreg domeniul împărtășește responsabilitatea pentru cei afectați. Aceasta este o noutate, ceva nou în cadrul contextului italian, și probabil la fel și în contextul european. <u>Durabilitate</u> Eficiența modelului propus este demonstrată ca fiind foarte mare după analizarea mărimii impactului acestuia la nivelul serviciilor sociale și de ocupare a forței de muncă de pe plan local. Prin urmare, cuplat cu faptul că proiectul și-a avut originea la nivelul autorităților locale încă de la început, activitățile sale au fost calculate în absorbirea modelului în cadrul procedurii standard, ceea ce a determinat o schimbare permanentă la nivelul serviciilor alocate și al protocolului de planificare al tuturor organismelor publice implicate.

	<u>Capacitatea de reproducere și transferabilitatea</u> Adoptarea modelului social propus de proiect pare posibilă în contexte socio-politice similare, la toate nivelurile la un ritm similar în termeni de administrare locală și participare negociată cu serviciile sociale. A fost ușor și bine primit, de exemplu, și în alte orașe ale Regiunii Emilia-Romagna sau în Regiunea Toscana.
14. Detalii de contact	Nume: Christina Paci Firmă/ Instituție: Fondazione ENAIP S Zavatta Rimini Adresă: Viale Valturio 4 – 47900 Rimini Telefon: +39 (0)541 367137 E-mail: c.paci@enaiprimini.org Pagină de web: www.enaiprimini.org

Experiența nr. 3. Modificarea prejudecăților și a stereotipurilor: proiectul TRANSITI.

MIT (Mișcarea pentru Identitate Trans-sexuală) este pentru o asociație non-profit, care se adresează apărării și protecției drepturilor persoanelor trans-sexuale, a sănătății și a demnității acestora. Cele mai importante servicii oferite de asociație sunt: clinica medicală (serviciul este finanțat de Regiunea Emilia-Romagna și reprezintă parte integrală din activitatea clinicilor de sănătate publică din Bologna); ghișeu pentru apărarea drepturilor de la locul de muncă, căutarea unui loc de muncă, consultanță și asistență juridică, boală și dizabilitate; prostituție în siguranță; asistență în penitenciare pentru deținuții trans-sexuali din închisoarea din Bologna.

Proiectul TRANSITI este elaborat prin intermediul centrelor generale sociale și al centrelor de sănătate municipală. Dorește să provoace stereotipurile și să promoveze, pe de o parte, armonia interculturală prin intermediul unei imagini mai pozitive a persoanelor trans-sexuale, și, pe de altă parte, o incluziune mai mare a acestora în societatea civilă și pe piața muncii.

Experiența nr. 3	PROIECTUL TRANSITI
Amplasament	Bologna, Italia
1. Context și dimensiunile discriminării (tipologia/ tipul de practică discriminatorie)	Negarea unei șanse de a-și crea un parcurs în viață reprezintă forma cea mai dăunătoare și prevalentă de discriminare împotriva persoanelor trans-sexuale. Chiar și mai sistematic decât lesbienele, homosexualii și persoanele bisexuale, persoanele trans-sexuale sunt țintele cu predilecție când vine vorba despre discriminarea la locul de muncă și aproape universal neprotejate conform legislației existente. Acestea se confruntă cu multe forme de discriminare conexasă, inclusiv negarea drepturilor civile fundamentale și a protecției privind locuința, locuința publică și asistența de sănătate. Problema cu care s-a confruntat proiectul a fost reducerea decalajului de sex, cu referire la persoanele trans-sexuale; mai susține, de asemenea, și desegregarea profesională prin intermediul acțiunilor de aplicare și valorizarea „diferitelor” resurse din cadrul contextelor organizaționale.
2. Structură organizațională și organism de implementare	Partenerii de proiect sunt: 1) MIT, Movimento d'Identità Transessuale (Mișcarea pentru Identitate Trans-sexuală), 2) unitatea sanitară locală (Azienda Unità Sanitaria di Bologna), 3) Noua asociație Arci din Bologna, 4) Asociația „Coming out”, 5) Universitatea din Parma, Catedra de psihologie, 6) Consorțiul de servicii sociale al Municipiilor Ravenna, Cervia, Russi, AUSL di Ravenna, 7) 2 agenții de formare, Ecap Emilia-Romagna și Ecipar soc. cons. a.r.l. Emilia Romagna.
3. Durabilitate financiară	Finanțare publică prin intermediul Programului de Inițative Comunitare EQUAL
4. Grupuri țintă	Toate activitățile sunt dedicate persoanelor trans-sexuale.
5. Activități/ servicii	1. Studiu/ cercetare Cercetarea a prezentat mecanismele de producție și de diseminare a prejudecăților și

	a stigmatului împotriva persoanelor trans-sexuale concentrându-se în mod special pe procesele lor de incluziune pe piața muncii. Toate persoanele direct implicate (societatea civilă regională, reprezentanții serviciilor și agențiilor locale) au fost intervievate în baza unui chestionar structurat; obiectivul final a fost identificarea domeniilor care necesită modernizare, inovare și aplicare prin intermediul implementării de campanii de sensibilizare. 2. Deschiderea unor spații de adăpost: • Structurarea unui centru de recepție de o bună calitate, pentru a stabili un standard înalt de furnizare de servicii adresate persoanelor trans-sexuale; • Implementarea centrelor Drop-in; • Rețeaua de servicii regionale (centre de orientare, consiliere și informare) adresate persoanelor din centrele Drop-in prin intermediul implementării unei baze de date centralizate. 3. Activitățile de mentorat și consiliere, prin intermediul creării unei rețele formate din asociațiile comerciale, cooperative, sindicate și autorități locale. În detaliu: • Interviu de orientare (cel puțin 30 de beneficiari finali); • Echilibrul competențelor (cel puțin 30 de beneficiari finali); • Producerea de linii directe pentru susținerea procesului de incluziune socială (cum să se identifice victimele discriminării, cum să se strângă date și să se monitorizeze procesul, activitățile de formare drept mijloace de stimulare a incluziunii sociale); 4. Acțiuni de susținere a desfășurării de activități independente. 5. Formarea de agenți ai schimbării sociale/ operatori la același nivel. Agentul schimbării sociale este un personaj apărut în cadrul proiectului și bazându-se pe consolidarea imaginii migrantului, care trebuie să fie capabil să devină un promotor al schimbării teritoriale și al dezvoltării în cadrul propriei comunități, pentru o integrare substanțială și un proces împărtășit de incluziune socială cu cetățenii migranți. 6. Implementarea campaniilor de sensibilizare și de comunicare publică. 7. Conferința intitulată „Trans-sexualii: depășind stereotipul” 8. Pregătirea paginii de web.
6. Accesibilitatea serviciilor	Proiectul a avut drept scop consolidarea accesibilității la servicii de ocupare a forței de muncă pentru persoanele trans-sexuale prin intermediul creării unui model de incluziune socială capabil să facă schimb de date procedurale, cu respectarea procesului de plasare a forței de muncă.
7. Standardele și procedurile utilizate	Standardul și procedura folosite sunt după cum urmează: • Crearea unui mediu de învățare. Curs de formare pentru operatorii la același nivel în conformitate cu standardele formative date (timp, obiective și conținut). Formarea profesioniștilor reprezintă o investiție care asigură servicii de calitate; • Inserția pe piața muncii însoțită de sprijinul personal; • Servicii furnizate în conformitate cu un model bazat pe cooperarea dintre diferitele ramuri ale furnizării de servicii sociale; • Proceduri, instrumente și ghid pentru susținerea desfășurării de activități independente; • Acțiuni de promovare a drepturilor politice și participare; • Proceduri menite să întărească relațiile sociale; • Acțiunile de relaționare la nivelul serviciilor sociale regionale pentru a facilita căile de mediere și pentru o mai bună folosință a facilităților.
8. Personal și responsabilități	Parteneriatul și-a bazat eficiența pe un proiect organizațional care-a integrat sistemul de aptitudini (formare, comunicare, cercetare) cu sistemul de apartenență (ARCI, USL, Consorțiul de Servicii Sociale din Ravenna, MIT). Pe durata proiectului, cele două sisteme au interacționat unele cu celelalte într-un mod pozitiv, în conformitate cu abordarea de canalizare verticală și orizontală. Procedurile folosite au fost: reuniunile partenerilor, Comitetul Director și Grupul Director, reuniunile bilaterale dintre Comitet și parteneri, reuniunile cu experți, reuniunile de monitorizare.
9. Activități de formare	Cursul de formare „stigmatizare și prejudecată”. Obiective: creșterea nivelului de cunoștințe personale referitoare la stigmatizare și

	construcția matricei de prejudecăți, strategii și metodologie. Înțelegerea fenomenului în profunzime, și, în special, a mecanismelor care-l generează este crucială pentru oamenii care lucrează cu grupurile sociale care sunt supuse discriminării și prejudecăților. Beneficiari: 12 profesioniști angajați în servicii sau în unitățile stradale, operatori angajați în cadrul serviciilor cu un prag scăzut, operatori și manageri ai unităților sanitare publice și ai serviciilor sociale, asistenți medicali, psihologi, educatori care lucrează cu grupurile sociale supuse discriminării și prejudecăților. Ediții: 1 în Bologna și 1 în Ravenna. Durată: 100 ore Se estimează eliberarea unui certificat de frecvență la sfârșitul cursului. Cursul beneficiază de acreditarea CME de la Ministerul Sănătății (50 credite). Cursul de formare pentru operatorul de nivel egal Obiective: creșterea nivelului de competențe și aptitudini tehnice (ajutor și orientare, securitate socială, managementul serviciilor de prevenire, soluționarea de probleme, identificarea problemelor etc.) Beneficiari: 12 operatori de nivel egal Ediții: 1 în Bologna și 1 în Ravenna. Durată: 100 ore
10. Responsabili	Toate aspectele proiectului au fost monitorizate îndeaproape de Regiunea Emilia-Romagna și de Grupul de Management al Proiectului.
11. Efectuarea monitorizării și a evaluării activității serviciilor	Proiectul de monitorizare și evaluare se bazează pe indicatorii calitativi și cantitativi. Au fost folosite 4 categorii de indicatori: indicatorii privind Contribuția inițială, Produsul Final, Rezultatul și Impactul. Evaluarea se bazează pe următoarele aspecte: parteneriat, transnaționalitate, soluții inovatoare, responsabilizare/ participare, diseminare și informare.
12. Calitatea serviciilor	Calitatea serviciilor a fost asigurată de următoarele elemente: - Implicarea, participarea și influențarea utilizatorului; - Crearea unui mediu de învățare; - Cadrul de egalitate pentru desfășurarea de activități independente; - Servicii coordonate și integrate.
13. Criteriile GPs	<u>Relevanță</u> Conform punctului de vedere al intervievaților, relevanța se bazează pe tipologia Asociației care-a prezentat proiectul: Mișcarea pentru Identitate Trans-sexuală, o asociație fondată, compusă și gestionată de trans-sexuali. Asta înseamnă că proiectul a fost promovat direct de o organizație socială privată, alcătuită din persoane care reprezintă grupul țintă extrem de discriminat și obiectul intervenției. <u>Inovație</u> - Deși metodologiile adoptate în cadrul experienței TRANSITI au fost deja mult experimentate în politicile de incluziune socială regională adresate grupurilor defavorizate, proiectul s-a folosit de sculele și instrumentele respective în cazul unor „noi” grupuri țintă „diferite”. - Implicarea profesioniștilor (doctori, asistente medicale, asistenți sociali, psihologi, angajatori, sindicalişti etc.), precum și actualizarea aptitudinilor și a competențelor acestora. Acest lucru va conduce la consolidarea luptei împotriva discriminării la care sunt supuse persoanele trans-sexuale, prin intermediul diseminării unei culturi specifice și a sensibilizării în fiecare domeniu socio-profesional. Proiectul este capabil să depășească limitele intervențiilor unice împotriva persoanelor mai puțin puternice, să dezvolte acțiunile contrare de valorizare a rețelilor de sprijin pentru persoanele mai puțin puternice. <u>Durabilitate</u> În ultimii ani, activitățile adresate persoanelor defavorizate și discriminate s-au schimbat frecvent de la o abordare de prevenire, în locul unei politici reale bazate pe incluziunea în societatea civilă și pe piața muncii. Prin urmare este necesar ca intervențiile să nu fie transferate din nou domeniului afacerilor sociale, ci să implice, totodată, și serviciile de muncă, precum și pe factorii locali implicați, prin intermediul dezvoltării de servicii integrate.

	Pentru a face ca activitățile și serviciile să dureze, este importantă: - Promovarea campaniilor de sensibilizare a publicului, în special la nivel politic; - Dezvoltarea serviciilor integrate; - Consolidarea unei rețele naționale și europene drept bază pentru împărtășirea de practici și instrumente adresate persoanelor trans-sexuale <u>Capacitatea de reproducere și transferabilitatea</u> Adoptarea unui tipar din afara Regiunii sau într-un context local extrem de diferit pare a fi posibilă doar în urma implementării anumitor condiții preliminare pentru a pune bazele dezvoltării unui proces pozitiv de participare activă a publicului și de administrare comună cu autoritățile locale în sensul găsirii de soluții comune la problemele comune.
14. Detalii de contact	Nume: Marcella Di Folco Firmă/ Instituție: MIT, Movimento Identità Transessuale Adresă: Via Polese , 15 – Bologne (Italy) Telefon: 051/271666-5-4 E-mail: mit-bo@iperbole.bologna.it Pagină de web: www.mit.bo.it

Experiența nr. 4. Creșterea asertivității și a nivelului de conștientizare: abordarea franceză.

Cabiria lucrează zilnic cu mai mult de 500 de prostituate imigrante. Această experiență zilnică a capacitat asociația să elaboreze o analiză alternativă a aspectelor privind traficul de persoane. În ultimii ani, Cercetarea europeană DAPHNE a indicat care sunt condițiile de viață ale prostituatei imigrante și modul în care le afectează politicile represive și le îngreunează accesul la drepturile fundamentale ale omului. În plus, politicile represive nu fac decât să conducă femeile către ilegalitate și să consolideze puterea pe care o au asupra lor persoanele care le exploatează. Pe de altă parte, acțiunile sociale au tendința de a consolida dependența femeilor de serviciile sociale, în loc să le responsabilizeze pe acestea sau să le dezvolte autonomia. Cu toate acestea, aceste femei dețin diferite cunoștințe iar experiențele lor se pot dovedi utile la elaborarea unor perspective profesionale adaptate¹⁷⁸.

Proiectul se bazează pe o voință majoră, precum și pe conștientizarea unei persecuții care este specifică în cazul femeilor imigrante. În plus, contextul arată că nu se acordă importanță persecuției bazate pe sex, în special când privește imigrația politică. Mai mult decât o acțiune profesională, proiectul are drept scop o sensibilizare globală cu privire la oprimarea specifică la care sunt supuse femeile în țările lor de origine, pe durata procesului de migrație, precum și odată ce ajung în Europa Occidentală.

Experiența nr. 4	PROIECTUL LUTTE CONTRE LE TRAFIC PAR L'EMPOWERMENT DES FEMMES ET L'ACCES AUX DROITS
Amplasament	Lyon și Toulouse, Franța.
1. Context și dimensiunile discriminării	Încă din 2000, au venit femei imigrante din Africa sau Europa de Est și au lucrat pe străzi ca prostituate. Multe dintre aceste femei caută consiliere pentru a părăsi acest gen de activitate și ajutor pentru a-și găsi un loc de muncă. Însă contextul politic este foarte ostil pentru migranți, în special dacă sunt femei și prostituate. Cu toate acestea, autoritățile mai susțin, de asemenea, că propun ajutor victimelor „traficului

¹⁷⁸ Prostituția este legalizată în Franța, iar prostituatele pot fi doar amendate dacă activitățile lor deranjează ordinea publică. Pe de altă parte, se consideră ilegale bordelurile și proxenetismul. De fapt, se poate incrimina orice formă de asistență acordată prostituatelor sau de profit de pe urma câștigurilor prostituatelor. În 2003, noua Lege privind securitatea națională a intrat în vigoare în Franța și a reglementat, printre altele, și chestiunea traficului de ființe umane și prostituția (Ministère de la Justice 2003, CRIM 2003-07 E8/03-06-2003, NOR: JUDD033008C). Legea îi incriminează și pe proxeneți, dar și pe traficanți, precum și pe prostituate, dacă acostează fie direct sau indirect.

	de persoane”, în special dacă doresc să renunțe la această activitate. Pentru că asociația Cabiria este implicată în ajutorarea lucrătoarelor în domeniul sexului comercial, a propus un program care-ar putea ajuta femeile să învețe franceza, să facă cursuri și activități de formare pentru a-și găsi slujbe. Dar partea cea mai dificilă este ca femeile să obțină permise de ședere, deoarece, în lipsa acestora nu pot fi inițiate programele. Dimensiunile discriminării sunt: sexul, originea etnică, convingerile și concepțiile, orientarea sexuală, discriminarea multiplă.
2. Structură organizațională și organism de implementare	Minister/ autoritatea națională, autoritatea Regională, alte autorități locale (municipii etc.), ONG privat.
3. Durabilitate financiară	Fonduri publice și private (cofinanțare).
4. Grupuri țintă	Lucrătoare imigrante în domeniul sexului comercial din Nigeria, Albania, Rusia, Camerun.
5. Activități/ servicii	Interesele comune ale partenerilor sunt: schimbul de bune practici și experiențe în domeniul reponsabilizării cu un accent special pe grupurile excluse și discriminate; relaționare, crearea platformelor, consolidarea de alianțe; sensibilizarea cu privire la problemele grupurilor excluse și lupta împotriva discriminării de la diferitele niveluri; combaterea cauzelor, a mecanismelor și a structurilor de discriminare și de excludere prin intermediul unor activități cum ar fi militarea activă, lobby etc. Serviciile oferite: - Sprijinul pentru victime, - Conexiunile dintre instituții, autorități locale și agenții externe, - Activitățile de prevenire și de diseminare, - Programele de ocupare a forței de muncă, - Programele/ activitățile educative și de formare, - Realizarea și consolidarea de puncte de informare, - Cursuri de franceză pentru începători; - Locuințe, - Accesul facilitat la serviciile publice, - Ghișeu de sprijin pentru procedurile administrative.
6. Accesibilitatea serviciilor	Accesibilitatea serviciilor este garantată de: - Acțiunile de sensibilizare a comunității; - Prevenirea ITS-urilor prin intermediul discuțiilor cu lucrătoarele din domeniul sexului comercial la locul lor de muncă; - Asistența medicală și socială.
7. Standardele și procedurile utilizate	Acțiunile de sensibilizare, bazate pe asocierea dintre acțiunea comunitară și activitatea lucrătoarelor din domeniul sexului comercial. Proiectul se bazează pe metodele „de jos în sus” care permit cunoștințe precise referitoare la contextul intervenției zilnice. Printre metode se includ strângerea de discursuri și experiențe pentru a baza analiza pe fapte adevărate și propunerea de strategii utile pentru a le ajuta pe femei în fiecare moment al existenței lor. De fapt, importanța mărturiilor femeilor caracterizează și garantează soluții și strategii reale. În plus, consideră activitățile de formare (cum ar fi cursurile de limbi străine, sociale sau de artă), drept modalitatea principală de creștere a profesionalizării pentru a se integra pe piața muncii. .
8. Personal și responsabilități	Echipă multidisciplinară cu asistenți sociali, asistente medicale și lucrătoare în domeniul sexului comercial din diferite comunități.
9. Activități de formare	Pregătire continuă cu organizațiile de sănătate cum ar fi cele pe HIV, pro drepturi (Act-up, Aides, Sidaction...) și reducerea efectelor nocive, programele de ocupare a forței de muncă, organizațiile feministe și anti-discriminare.
10. Responsabili	Toate activitățile și-au prezentat rezultatele într-o manieră transparentă.

11. Efectuarea monitorizării și a evaluării activității serviciilor	Programul este monitorizat de instituțiile locale implicate în ocuparea forței de muncă, sănătate și politici, la nivelurile național și transnațional. Rezultatele au depins de contextul politic local. În domeniile și contextele în care au existat reale implicări ale factorilor de decizie sau pentru care administrațiile publice au elaborat regulamente pentru imigrație, a fost posibilă implementarea strategiilor de promovare a responsabilizării femeilor și să li se permită să le fie furnizate resurse, precum și să-și îmbunătățească imaginea din punctul de vedere al aptitudinilor lor profesionale și sociale (în loc de stigmatizare). În consecință, rezultatele au depins de contextul politic local.
12. Calitatea serviciilor	Toate serviciile sunt destinate responsabilizării participanților.
13. Criteriile GPs	<u>Relevantă</u> A fost înființată o universitate în cadrul organizației Cabiria¹⁷⁹ pentru a le oferi femeilor șansa de a accesa cursurile lingvistice, juridice, sociale sau artistice. Implicarea acestora în cadrul proiectului reprezintă primul pas în calea adoptării noilor perspective, iar acest aspect este relevant deoarece facilitează accesul la cunoștințe și le ajută pe femei să înțeleagă noua lor țară pentru a putea fi în stare să facă față oricărui context prin ele însele. Relevanța este subliniată de șansa de a spori gradul de profesionalizare al prostituatelor pentru a le oferi mai multe șanse în viață. Chiar dacă proiectul este relevant pentru activitățile și metodologiile efectuate, cu toate acestea, așa cum s-a afirmat mai sus, contextul politic este extrem de ostil pentru imigranți, în special dacă acestea sunt femei și prostituate. În acești termeni, proiectul reprezintă un pas important la nivelul încercărilor politice franceze de a construi baza unei schimbări reale. <u>Inovație</u> Foarte inovator cu privire la activitățile de formare și măsurile integrate (calea către integrare). Valoarea adăugată a proiectului, în special la nivelul parteneriatului de cooperare transfrontalieră, constă în cunoștințele și instrumentele prezentate online pentru a fi utilizate de grupurile excluse și discriminate pentru a combate discriminările de pe piața muncii. Cooperarea transfrontalieră a oferit noi idei, de exemplu, despre cum să se facă față și să se colaboreze cu autoritățile, cum să se câștige teren politic, cum să se facă eficace activitatea de lobbying și să se constate și limitele lobbying-ului, de asemenea. <u>Durabilitate</u> Există durabilitate pe termen lung. Acest proiect este rezultatul unei experiențe de 10 ani de zile care a condus la publicarea unui Studiu European în 2004 despre Femei și Migrație (Programul European DAPHNE). Are drept scop furnizarea unei analize bazate pe sex și drepturile omului și sugerează noi strategii de lucru cu femeile imigrante. Durabilitatea poate fi avută în vedere într-un context mai larg, deoarece în Franța, lucrul cu prostituatele nu este o sarcină simplă, în special atunci când contextul (în special cel legislativ) este ostil și există o creștere a diversității percepute din cadrul societății civile. În acești termeni, este important să se ia măsuri pas cu pas (de exemplu prin intermediul campaniilor publice) pentru sensibilizare și conștientizare. <u>Capacitatea de reproducere și transferabilitatea</u> Proiectul este reproductibil și transferabil în contextele în care există, de exemplu, o rată mare de prostituate sau în care fenomenul este larg răspândit. În această situație, metodele experimentate bazate pe strângerea mărturiilor și a discursurilor sunt utile pentru a baza analiza pe fapte reale și pentru a propune strategiile adecvate, cum ar fi cursurile personalizate sau campaniile publice specifice.
14. Detalii de contact	Nume: Jérôme Expuesto Firmă/ instituție: Cabiria Adresă: 5 Quai Lassagne, 4 rue Désirée BP 114569203 Lyon cedex 01 Telefon: +33 (0)4 78 30 02 65

¹⁷⁹ Cabiria a fost înființată drept rezultat al unui proiect de acțiune-cercetare din zona de prostituție din Lyon, efectuat de Centrul de Cercetare pentru Studii Antropologice, în colaborare cu prostituatele. Din 1993, Cabiria a implementat un program de sănătate comunitară în colaborare cu prostituatele. La Lyon și în departamentul respectiv funcționează în zonele în care are loc prostituție pe timp de zi. Lucrul cu prostituatele necesită un total de 33 de ore pe săptămână pe străzi și 24 de ore pe săptămână la birou (http://pagesperso-orange.fr/cabiria/english/e_traffic.html)

	E-mail: cabiria@wanadoo.fr Pagină de web: cabiria@asso.fr
--	---

Experiența nr. 5. Dezvoltarea unui proces de gestionare a diversității: modelul irlandez

Situația dezavantajului social are un anumit număr de consecințe, în special faptul că duce la o societate mult prea polarizată cu o marginalizare sporită și cu o distanțare a grupurilor specifice pe piața muncii. O astfel de situație trebuie să fie soluționată cu sprijinul dezvoltării durabile și prin intermediul unei concentrări pe participarea tuturor cetățenilor europeni. Cei marginalizați trebuie să fie încurajați cu atenție să-și consolideze capacitatea și stima de sine, precum și să deprindă și alte aptitudini. În plus, mediul în care vor intra trebuie să fie pregătit, așa că trebuie lucrat cu angajatorul și cu sindicatele pentru a crește gradul de succes.

Modelul elaborat de proiectul MODE se bazează pe recunoașterea deplină a egalității, inclusiv a egalității de gen, nu doar la nivel de politici, ci și la nivel de produse finale pozitive. Se poate caracteriza drept participativ, activ și deschis la adaptare, concentrat pe implicarea utilizatorilor și pregătit să testeze activități inovatoare.

Experiența nr. 5	MODE – GESTIONAREA DIVERSITĂȚII ÎN EUROPA
Amplasament	Belfast, Irlanda de Nord
1. Context și dimensiunile discriminării	Proiectul Diversitatea Funcționează a fost un parteneriat EQUAL condus de Disability Action. A fost derulat în Belfast, Irlanda de Nord între anii 2005 – 2008. Diversitatea Funcționează a elaborat un proces de gestionare a diversității care să fie folosit la nivelul mai multor sectoare de ocupare a forței de muncă din Irlanda de Nord, s-au efectuat cercetări cu privire la legătura dintre identitățile multiple și capacitatea de a fi angajat și s-a constituit un parteneriat transfrontalier pentru schimbul de bune practici. Aceste acțiuni au fost efectuate în contextul unei legislații europene naționale și locale dure privind egalitatea și ocuparea forței de muncă; o forță de muncă și o bază de clienți din ce în ce mai diverse și un șomaj/ inactivitate pe o durată extrem de lungă. Aceste acțiuni implementate au acoperit toate tipurile de discriminare.
2. Structură organizațională și organism de implementare	Diversitatea Funcționează a fost finanțată parțial de Fondul Social European conform Inițiativei Comunitare EQUAL din Irlanda de Nord. Co-finanțarea a fost furnizată prin intermediul Autorității de Gestionare, Departamentul Ocupării Forței de Muncă și al Învățării. Organismul de sprijin a fost Proteus. Parteneriatul Diversitatea Funcționează a inclus reprezentanți din cadrul comunității/ sectorului voluntar, autorităților publice, al guvernului și al organizațiilor patronale.
3. Durabilitate financiară	Detaliile de finanțare de mai sus s-au terminat în 2008. De atunci, Produsele Diversitatea Funcționează au fost comercializate și utilizate de diferiți parteneri.
4. Grupuri țintă	Proiectul pilot de gestionare a diversității a avut drept țintă o serie de angajați dintr-un mic departament din sectorul public, un serviciu de consiliere gestionat de comunitate și un cămin privat pentru persoanele în vârstă cu tulburări mentale și persoanele cu dizabilități fizice și de învățare. Țintele specifice ale studiului identității multiple și a capacității de a fi angajat au fost șomerii pe termen lung, persoanele cu dizabilitate fizică și de învățare, tinerii dintr-un mediu perceput ca fiind protestant, femeile dintr-un mediu perceput ca fiind protestant, precum și bărbați dintr-un mediu perceput ca fiind catolic. Aceste persoane au provenit din trei orașe diferite din Irlanda de Nord.
5. Activități/ servicii	Diversitatea Funcționează a oferit: Conexiuni între instituții, autorități locale și agenții externe, activități și programe de

	formare pe prevenire și diseminare. În detaliu: - Ghid de bune practici în domeniul Gestionării Diversității; - Raportul cu privire la perspectiva Angajatorului cu privire la diversitate; - Raportul cu privire la schimburile de personal; - Lista de verificare pentru Campionii pentru Diversitate; - Setul de standarde de calitate; - Rețeaua de comunicație transfrontalieră.
6. Accesibilitatea serviciilor	Toate acțiunile Diversitatea Funcționează au fost cât de accesibile cu putință pentru toți participanții. Toate activitățile cu participanții au fost implementate în locurile adecvate și s-au folosit metode accesibile de comunicare.
7. Standardele și procedurile utilizate	Parteneriatul Diversitatea Funcționează a prevăzut toate activitățile din cadrul proiectului. Parteneriatul a luat toate deciziile principale și s-au constituit mai multe grupe de lucru care-au supravegheat diferite părți ale proiectului. A existat o politică de egalitate și diversitate convenită, precum și o politică de comunicații. Cei trei angajați care-au participat la studiul de gestionare a diversității au semnat un Acord de nivel de servicii. Procesul managementului diversității s-a bazat pe metodologiile testate de managementul diversității. Cercetarea identităților multiple și a capacității de ocupare s-a bazat pe o metodologie calitativă cu o politică de confidențialitate clară.
8. Personal și responsabilități	Disability Action a coordonat pe cei nouă parteneri. Personalul a constatat într-o echipă alcătuită dintr-un manager de proiect, un administrator, un ofițer de cercetare și politici, un ofițer de dezvoltare, precum și un funcționar pentru nivelul transfrontalier. Disability Action a furnizat coordonarea și sprijinul de management financiar.
9. Activități de formare	Tot personalul a beneficiat de pregătire pe dizabilitate și diversitate. Fiecare cadru a avut câte un Plan de Dezvoltare Profesională care detalia dezvoltarea lor imediată și pe termen lung. S-a inclus aici o serie largă de formare și dezvoltare, de exemplu: gestionarea timpului, metodologiile de evaluare, un certificat de mentorat și calificarea managementului de supraveghere.
10. Responsabili	Au existat sisteme riguroase de alocare a responsabilităților în legătură cu proiectul, personalul și managementul financiar corect al proiectului pe durata parteneriatului, politicile și procedurile interne ale Disability Action și raportarea specifică către Organismul de sprijin.
11. Efectuarea monitorizării și a evaluării activității serviciilor	Diversitatea Funcționează a raportat trimestrial și anual către Organismul de sprijin cu privire la activități, participanți, cheltuieli, produse finale și rezultate. Au existat, de asemenea, și rapoarte trimestriale către parteneriat și rapoarte lunare către conducerea Disability Action. Întregul proiect a mai fost, de asemenea, evaluat de un consultant extern bazat pe principiile EQUAL. Raport de evaluare externă și Raportul final privind atelierele personalului.
12. Calitatea serviciilor	Calitatea activităților Diversitatea Funcționează a fost una la cele mai înalte standarde cu privire la implicarea participanților. Parteneriatul a fost reprezentativ pentru o serie de comunități de interes și organisme reprezentative. Echipa a fost, de asemenea, diversă din punctul de vedere al identităților și mediilor. Acțiunea pilot de gestionare a diversității a implicat direct personalul în diferitele stadii ale procesului prin intermediul grupurilor directoare, al grupurilor focus și al interviurilor. Membrii grupului director au convenit asupra studiului final pe care l-au revizuit. Cercetarea identităților multiple și a capacității de angajare a pus la dispoziție sesiuni de formare, după cum au ales participanții, toți participanții au fost implicați în grupurile de discuție și în interviurile individuale. Participanții au convenit asupra raportului final pe care l-au revizuit și au fost implicați în prezentarea acestuia unei serii largi de reprezentanți politici.
13. Criteriile GPs	<u>Relevantă</u> Metodologiile folosite de proiectul Diversitatea Funcționează s-a conformat bine obiectivelor. Cele trei domenii ale proiectului au fost cercetate înainte de lansarea

	proiectului, iar dovezile au fost puse la dispoziție cu privire la produsele finale ale activităților de proiect. <u>Inovație</u> Proiectul pilot de gestionare a diversității a fost extrem de inovator pentru Irlanda de Nord. Cercetarea a fost, de asemenea, inovatoare, atât ca domeniu ales cât și ca abordare. Parteneriatul transfrontalier a împărtășit o practică inovatoare la nivelul a patru state UE. Valoarea adăugată se dovedește prin: - Împărtășirea informațiilor și a experiențelor la mai multe niveluri, de exemplu, între patroni, între cadrele agențiilor de suport și la nivelul națiunilor partenere și nu numai; - Cartografierea activităților de diversitate de la nivelul mai multor state europene; - Compararea strategiilor de incluziune pentru persoanele defavorizate în diferite contexte legislative și culturale; - Diseminarea filosofiei modelului Ocupării Susținute a forței de muncă la nivelul patronilor și al angajaților; - Îmbunătățirea înțelegerii managementului diversității drept bază pentru analizele comparative ulterioare. <u>Durabilitate</u> Disability Action comercializează acum procesul și formarea pe managementul diversității, cercetarea a fost citată în diferite dezbateri guvernamentale privind ocuparea forței de muncă și publicațiile produse prin intermediul parteneriatului transfrontalier au fost diseminate pe scară largă. Durabilitatea este pusă în evidență prin intermediul introducerii de la început a conceptului de Management al Diversității în diferite contexte legislative și culturale; aplicarea bunelor practici acumulate în urma analizelor comparative în cadrul contextului național, în special la locul de muncă; sporirea colaborării prin intermediul implementării protocoalelor semnate cu angajatorii în acest domeniu. <u>Capacitatea de reproducere și transferabilitatea</u> Activitatea Diversity Works ar putea fi reprodusă în întregime sau parțial în contexte similare cu anumite schimbări relevante. Acțiunile ar putea avea loc separat ca parte a proiectelor care se referă la obiective similare.
14. Detalii de contact	Nume: Fiona McMahon Firmă/ Instituție: Disability Action Adresă: 189 Airport Road West-Belfast BT3 9ED Telefon: +44.(0)28.9029 7880 E-mail: fionamcmahon@disabilityaction.org Pagină de web: www.disabilityaction.org

3.4 Analize comparate dintre proiectele și practicile italiene și europene: învățămintele trase

Analiza comparativă oferă o prezentare generală a „învățămintelor trase” în urma desfășurării inițiativelor italiene și europene descrise mai sus și o înțelegere contemporană a practicilor dezvoltate într-un cadru anti-discriminare și legătura acestuia cu incluziunea socială.

Prin propria sa natură, rolul pivotal al serviciilor anti-discriminare în cadrul combaterii excluziunii sociale, necesită termeni, condiții și o cooperare puternică între numeroșii factori implicați și integrarea acestor servicii. Lipsa acestor elemente reprezintă un obstacol în calea combaterii discriminării și subminează incluziunea persoanelor discriminate care pot avea nevoie de asistență pentru a participa deplin în societate și pe piața muncii.

De fapt, chiar dacă incluziunea socială pare a fi un proces simplu, la o inspecție mai detaliată, se constată un spectru mai larg de înțelesuri care includ campaniile de informare și de promovare, implicarea instituțiilor locale și a factorilor interesați, îndepărtarea barierelor discriminatorii, integrarea serviciilor, parteneriatul la nivelul proiectării, evaluării, furnizării serviciilor și al monitorizării ulterioare a acestora.

Pe baza acestei direcții, dezvoltarea de servicii bine proiectate și coordonate prezintă noi provocări pentru cei care elaborează politici și pentru profesioniștii din domeniu, cum ar fi garanțiile de egalitate pentru persoanele discriminate, resursele țintite și integrarea politicilor. Mai jos, au fost rezumate principalele elemente care apar în urma analizei comparative.

- a) **Campaniile de informare și abordarea integratoare.** În diferite moduri, toate inițiativele au subliniat importanța campaniilor de informare anti-discriminare (oficiale, neoficiale, detaliate, cuprinzătoare sau depinzând de nevoile proiectului) și necesitatea diseminării rezultatelor și a produselor obținute.

Principalele obiective ale campaniilor de informare au fost să informeze societatea civilă și actorii instituționali, politici și economici cu privire la drepturile referitoare la egalitatea de șanse a tuturor la nivelul oricărui domeniu al vieții. Aceste obiective au fost îndeplinite prin intermediul următoarelor: sensibilizarea opiniei publice cu privire drepturile civile, depășirea lipsei de încredere și a prejudecăților împotriva persoanelor „diferite”, promovarea non-discriminării și integrarea grupurilor vulnerabile, asigurarea accesului egal în toate sferile vieții sociale și realizarea unei mai bune coeziuni sociale.

Strategia de informare a făcut o distincție între direcțiile de abordare integratoare a egalității pe „verticală” și „orizontală”. Prima a avut drept scop influențarea politicii naționale și regionale (nivelul „superior”), rolul intermediarilor fiind important în sensul transferului de învățăminte esențiale sau în adoptarea rolurilor și regulamentelor din cadrul contextului legislativ. Această abordare ar produce soluții bazate pe dovezi la întrebările apărute la nivelul comunității de elaborare de politici.

Proiectul MODE este foarte interesant; toate activitățile s-au bazat pe modelul Managementului Diversității, folosirea perspectivelor angajatorului drept bază pentru elaborarea de standarde, împărtășirea de experiențe prin intermediul schimburilor de personal și elaborarea unor bune practici europene și a altor linii directoare. În plus, proiectele FRANCEZ și MIT propuse, la un nivel de politici publice, strategiile de promovare a responsabilizării femeilor le-ar permite să beneficieze de resurse, precum și să-și îmbunătățească imaginea pentru aptitudinile lor profesionale sau sociale, în loc să fie stigmatizate.

Abordarea integratoare pe orizontală s-a adresat agențiilor locale și/ sau regionale, practicienilor, Autorităților Locale, Asociațiilor și altor actori relevanți de pe plan local (nivelul „similar”) cu interese asemănătoare, și care se concentrează cu toții pe învățămintele practice, modificarea comportamentului și crearea unei rețele teritoriale. În acest caz, CENTRUL REGIONAL ANTI-DISCRIMINARE din Regiunea Emilia-Romagna și proiectul SPRING OUT reprezintă exemple de bune practici.

Toate activitățile au inclus organizarea de conferințe de lansare și de încheiere, seminarii, campanii de informare și de sensibilizare, prezentări în mass-media, redactare, editare, publicare și diseminare de materiale informative, desfășurarea unui studiu privind atitudinile publice existente față de persoanele „diferite”.

- b) **Integrarea politicilor** este considerată a fi factorul cel mai important pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate. Multe episoade de discriminare acoperă toate aspectele vieții: angajarea, accesul la locuință, școala și serviciile de sănătate. Drept consecință, victimele suferă din cauza unei probleme care se raportează din ce în ce mai mult la politica socială activă. Problemele combătute prin intermediul acestor inițiative reies din politicile fragmentate și din lipsa de cooperare de la nivelul furnizării de servicii. Ce au subliniat inițiativele a fost importanța politicilor coordonate cu un obiectiv unic: acordarea de răspunsuri concrete (și nu generalizate) care să cuprindă toate aspectele vieții. Din această privință, experiențele examinate au contribuit – printre altele – la elaborarea unor politici mai personalizate. De fapt, activitățile au fost dezvoltate pentru a consolida implicarea factorilor politici instituționali, începând de la proiectarea de servicii, setul de metodologii și până la implicarea lor la nivelul furnizării de servicii.

Modelele identificate par a fi dintre cele mai vechi și mai bine documentate încercări din Italia și din alte țări europene, acolo unde sensibilizarea a fost tradusă în soluționarea problemelor la nivelul instituțional.

- c) **Serviciile coordonate și integrate** furnizate în cadrul proiectului SPRING OUT subliniază nevoia de a fi bine echipat pentru a identifica și de a îndeplini nevoile și solicitările clienților care au probleme complexe, prin comparație cu activitatea izolată a factorilor implicați sau a actorilor de pe plan local, concentrată pe competențele și pe responsabilitățile acestora. Abordarea SPRING OUT permite o adaptare de jos în sus a activităților de incluziune socială, deoarece activitatea zilnică a echipelor multidisciplinare scoate în evidență nevoile care nu sunt acoperite complet de partenerii de colaborare în parte. De asemenea, metoda deschisă de coordonare¹⁸⁰ a subliniat participarea adecvată a factorilor implicați.

O altă chestiune care trebuie soluționată, cu ajutorul coordonării și în contextul serviciilor integrate, privește poziția Autorităților Locale sau a Serviciilor de Sănătate Locală. În orice oraș, acestea au un rol important să se ocupe de problema persoanelor discriminate, deoarece sunt poziționate „cel mai aproape de cetățeni”. Problema abordată nu s-a concentrat doar pe asistența medicală, ocuparea forței de muncă și pe serviciile de mediere, ci și pe capacitatea persoanei de a fi angajată în muncă, un aspect care-ar putea include dezvoltarea abilităților în rândul persoanelor discriminate, care-ar conduce la o integrare pe termen lung și nu imediată pe piața muncii.

În lumina acestor obiective și politici, modelele SPRING OUT, MIT și CEL FRANCEZ pot fi considerate drept un efort de îndepărtare a barierelor din calea integrării și a participării persoanelor discriminate pe piața muncii. În plus, anumite inițiative (proiectul SPRING OUT, modelul FRANCEZ și CENTRUL REGIONAL ANTI-DISCRIMINARE) au identificat reducerea obstacolelor administrative, cooperarea zilnică în cazul furnizării de servicii, promovarea și realizarea activității coordonate și baza oficială puternică de cooperare, existența unui fundament de continuitate, ca puncte puternice ale serviciilor coordonate și integrate. În acest context, CENTRUL REGIONAL ANTI-DISCRIMINARE oferă perspective valoroase. Experiența clarifică felul în care pot fi dezvoltate, prelucrate și integrate inițiativele de jos în sus cu privire la servicii adresate victimelor discriminării – sau persoanelor presupuse a fi discriminate – în cadrul activităților existente.

- d) **Cooperarea** de la nivelul mai multor actori la diferite niveluri, cu diferite zone de responsabilitate dar concentrați pe aceleași persoane discriminate, este considerată a fi un element suplimentar. Italia, Franța și Irlanda de Nord au încercat soluții cu mai mulți actori de coordonare, care variază de la canale de comunicare și informare mai bune la fuzionarea de servicii și construcțiile de tip „furnizăm servicii de la A la Z”, unde victima nu are de-a face decât cu un singur funcționar sau consultant. În plus, există diferențe între aceste țări din punctul de vedere al stricteții cooperării dintre asociații, autoritățile locale, consilierii pentru egalitatea de șanse, cooperarea sindicatelor de la nivelul local (Italia), până la fuzionarea prin lege a departamentelor (Franța) sau reprezentanții comunității/ sectorului de voluntari (Irlanda de Nord).
- e) **Formarea și pregătirea** profesioniștilor și a mediatorilor care lucrează în structurile enunțate sau serviciile respective trebuie făcută conform unui calendar adecvat, care să permită apariția unei schimbări reale. E greșit să te aștepți la rezultate în urma măsurilor de pe termen scurt

¹⁸⁰ Metoda deschisă de cooperare a subliniat importanța unui nou mod de cooperare dintre actorii locali, cum ar fi Instituțiile Publice, serviciile de sănătate locală, agențiile de formare profesională etc., ale căror activități sunt menite să îndeplinească obiectivul comun: incluziunea persoanelor defavorizate. În acești termeni, metoda deschisă de cooperare a fost aplicată la nivelul mai multor activități: a) implementarea unei strategii teritoriale pentru a obține o mai mare convergență către principalele obiective; b) adoptarea unor protocoale de colaborare bazate pe procesele de coordonare structurate; c) monitorizarea, evaluarea periodică, grupul director și re-examinarea de către colegi care reprezintă procese de învățare reciprocă; d) definirea liniilor directe și a unui calendar detaliat pentru a îndeplini mai bine obiectivele proiectului; e) utilizarea unor indicatori cantitativi și calitativi pentru monitorizarea progresului proiectului și pentru personalizarea activităților în conformitate cu nevoile persoanelor defavorizate; f) dorința actorilor locali de a întreprinde acțiuni comune.

introduse în urma unui plan de rezervă, atunci când este necesară adaptarea pe termen lung a serviciilor, culturii, experienței și a metodelor de lucru.

În loc să încerce să producă o schimbare de atitudini la nivelul celor formați, fiecare inițiativă subliniază educația funcționarilor sau a operatorilor în legătură cu comportamentul adecvat juridic sau profesional și are drept scop să disemineze aptitudinile necesare în această privință. Cursul de pregătire instituit în cadrul proiectului MIT, de exemplu, a beneficiat de acreditarea CME a Ministerului Sănătății (50 credite). Un progres relativ nou s-a dovedit a fi creșterea folosirii cursului referitor la „Managementul Diversității”. Proiectul MODE a accentuat avantajele unei forțe de muncă diverse, făcând legătura, de exemplu, dintre sporul de productivitate și identificarea, valorizarea și capitalizarea diferențelor culturale de la nivelul unei forțe de lucru.

- f) Experimentarea și implementarea unor structuri de coordonare necesită în plus o **monitorizare și o evaluare periodice**. O facilitate importantă care este menționată adesea este monitorizarea proceselor și a rezultatelor (bază de date, monitorizarea beneficiarilor între programe, indicatorii randamentului). Fiecare inițiativă s-a dovedit a fi evaluată sistematic și s-ar dovedi foarte util un exercițiu adecvat de strângere de date și raportare. Cu toate acestea, e posibil ca parametrii de succes să aibă nevoie de atenție suplimentară. Dacă ratele de satisfacție a beneficiarilor, contribuțiile, rezultatele, opiniile personalului și cheltuielile cu prestațiile sociale sunt aspecte mai ușor de monitorizat, au fost mai puțin elaborați indicatorii de impact.

3.5 Propuneri și Recomandări

Învățămintele trase de pe urma experiențelor menționate anterior privesc principiile fundamentale și se referă la proiectarea și implementarea serviciilor anti-discriminare, în conformitate cu binomul incluziune socială/ excluziune socială.

Propunerile de acțiune vor fi prezentate ca Recomandări. Cu toate acestea, multe altele sunt implicate la nivelul descrierii experiențelor prezentate și sunt legate de analiza problemelor pe care le-au combătut cu succes aceste inițiative. Principalele chestiuni pe care le analizează Recomandările vor fi rezumate în mai multe puncte de acțiune.

Deși nu sunt cuprinzătoare, următoarele puncte oferă o trecere generală în revistă a elementelor care-ar putea fi reținute drept importante în cadrul procesului de transfer și reproducere la nivelul sistemului românesc. În plus, aceste puncte de acțiune nu reprezintă alternative, ci se completează unele pe celelalte.

Propunerile cele mai însemnate și Recomandările reieșite de pe urma experiențelor descrise se orientează către

...dezvoltarea de campanii instituționale

Fără îndoială, adoptarea unei legislații specifice și detaliate care interzice discriminarea în baza mai multor dimensiuni reprezintă una dintre primele măsuri pentru combaterea discriminării ca atare. Cu toate acestea, o politică anti-discriminare nu poate fi abordată și soluționată doar în termeni de aspecte juridice; inițiativele au semnalat că fenomenul este cu mult mai complicat, și are rădăcini adânci culturale, istorice și sociologice. În plus, barierele puternice culturale și prejudecățile privind, printre altele, imigranții, persoanele cu dizabilități, femeile, persoanele homosexuale și lesbiene, încă mai există pe piața muncii și în societatea civilă.

Dintr-un punct de vedere politic, prima măsură care trebuie luată privește inițiativele menite să disemineze informații privind politicile anti-discriminare, să consolideze dialogul social și să încurajeze partenerii sociali să promoveze tratamentul egal, în special la locul de muncă.

În plus, este, de asemenea, esențial, să se intervină dintr-un punct de vedere cultural pentru anihilarea lipsei de încredere, a preconcepțiilor și a stereotipurilor care implică faptul că imigranții, persoanele cu dizabilități și alte grupuri discriminate reprezintă o povară pentru societate și nu o

potențială resursă. Elaborarea de campanii publice instituționalizate, cu o abordare sistemică și holistă implică susținerea grupurilor din comunitățile cheie. Se includ aici factorii implicați esențiali, sistemele de educație, asociațiile, sindicatele, camerele de comerț, agențiile de pregătire, consilierii de egalitate de șanse, precum și toți actorii din cadrul sistemului social și economic.

Promovarea diversității trebuie să fie parte a unei politici de acțiune afirmativă, bazată pe argumentele referitoare la „avantajele” diversității. Printre măsurile ce se impun a fi luate se numără:

- construirea unei pagini de web (o platformă) ca punct de referință instituțională la nivelul căreia să se poată împărtăși practici și informații;
- publicarea de ghiduri și manuale;
- organizarea de schimburi între instituțiile publice, asociațiile, serviciile publice, IMM-urile, sindicatele, pentru promovarea unei mai bune înțelegeri reciproce;
- implicarea mass-mediei, considerată a fi primul vehicul pentru diseminarea informațiilor pilot;
- campaniile de informații și promoționale în cadrul fiecărui context al vieții cotidiene: școli, sport, timp liber etc.

...valorizarea nivelului local

Unele experiențe au demonstrat că practicile discriminatorii pot fi identificate cel mai bine atunci când se combină diferite tipuri de acțiuni într-o abordare teritorială mai cuprinzătoare, și, de asemenea, că nivelul local și/ sau regional este cel mai adecvat context pentru aceste practici. În această situație, este posibil să se ancoreze activitățile în cadrul fiecărui context teritorial.

Nivelul local s-a dovedit a fi cel mai potrivit pentru lupta împotriva discriminării, cu planuri locale de acțiune care funcționează drept catalizator. Acestea formează o abordare holistică, bazată pe coordonarea și cooperarea dintre actori, la nivelul căreia municipiile joacă un rol central. Cu alte cuvinte, este esențială prezența partenerilor puternici la nivel local. Unele experiențe au mai demonstrat, de asemenea, că succesul și durabilitatea inițiativelor depinde foarte mult de implicarea activă a autorităților și a actorilor de la nivelurile regional și local (municipii, sindicate, servicii sociale, asociații ale migrantilor, voluntari, asociații ale homosexualilor și lesbienele). Cel mai concret aspect de la nivelul local este implementarea unor ghișee de servicii, unde se pot adresa beneficiarii pentru a li se identifica nevoile și pentru a se căuta cele mai adecvate reacții. În cadrul procesului de construcție a unui sistem anti-discriminare, valoarea adăugată a acestei abordări se referă la:

- crearea unei rețele de actori cu competențe complementare și o interacțiune periodică;
- profesionalizarea acțiunii;
- implementarea de acțiuni pentru consolidarea relațiilor sociale;
- asocierea în parteneriate private care să faciliteze accesul la un loc de muncă;
- elaborarea de acorduri și de protocoale de colaborare pentru susținerea incluziunii locale și a unui loc de muncă integrat;
- apariția unei culturi comune „anti-discriminare” la nivelul local.

...integrarea serviciilor și a politicilor

După cum s-a afirmat în prezentul capitol, doar analiza acțiunilor anti-discriminatorii în termeni de „activități de prevenire” s-ar putea dovedi înșelătoare. Este necesar să se meargă mai departe

de acest concept simplu și să se aibă în vedere toate aspectele și eforturile necesare pentru combaterea discriminării, în scopul stabilirii unei incluziuni reale și practice a persoanelor discriminate. Această afirmație se referă la coordonarea și integrarea serviciilor și a politicilor pentru care sunt necesare un sistem de comunicare și mecanisme eficiente de cooperare între diferitele ramuri ale furnizării de servicii sociale.

Episoadele discriminatorii acoperă toate aspectele vieții și se pot schimba în timp și spațiu: accesul la locuință, un loc de muncă, școli și servicii de sănătate. Îndepărtarea acestora nu necesită reacții unilaterale, ci o abordare unică, pentru a li se spori impactul. Asta nu înseamnă doar consolidarea serviciilor la ieșire (exiting services) sau crearea unor noi, chiar dacă este important, ci, așa cum au demonstrat-o experiențele, se referă la serviciile integrate pentru a îndeplini nevoile în continuă schimbare ale oamenilor (piața locuințelor, sistemul de educație, sistemul social, piața muncii etc.).

În această privință, integrarea serviciilor nu trebuie să fie văzută drept o „declarație de intenții”, ci ca o relație contractuală, cu drepturi și responsabilități, nu numai în termeni de resurse financiare și de servicii, ci și în ceea ce privește incluziunea. Această abordare necesită noi aptitudini și atitudini în schimbare, în numele întregului sistem.

În ceea ce privește integrarea politicilor, obiectivul general este elaborarea de strategii în scopul promovării integrării sociale a persoanelor discriminate prin intermediul unui proces incluziv și participativ. Se includ aici următoarele:

- clarificarea sensului politicii sociale într-o „lume contemporană”, inclusiv interconectarea incluziunii, interacțiunea principalelor trei sisteme (educația, învățământul și piața muncii), participarea și justiția pentru consolidarea unor societăți integrate social, analizarea elementelor esențiale necesare pentru crearea unei societăți incluzive;
- elaborarea metodologiilor de analiză a incluziunii sociale conform unei abordări holistice;
- analizarea metodelor posibile de măsurare a incluziunii din societate;
- clarificarea interconectării conceptului care stă la baza integrării sociale cu procesul de construire a unei atmosfere de pace socială și dezvoltare sensibilă la conflicte.

Aceasta nu este o sarcină simplă, însă activitatea trebuie să fie orientată spre recunoașterea demnității fiecărei persoane, nu numai ca normă etică și imperativ moral, ci și ca principiu juridic. În acest scop, este important să se desfășoare studii, să organizeze reuniuni și să se faciliteze procesul interguvernamental pentru susținerea programelor, a politicilor și a activităților care promovează justiția socială, responsabilizarea și participarea drept mijloace de promovare a unei angajări eficiente și echitabile a tuturor membrilor societății.

...crearea unui mediu de învățare

Pregătirea profesioniștilor și a operatorilor reprezintă o investiție care asigură calitatea serviciilor furnizate. Competența profesională include toate capacitățile individuale necesare pentru exercitarea unei profesii. Aptitudinile de combatere a discriminării, cum ar fi sensibilizarea culturală, serviciile de mediere, asistența juridică, cunoștințe privind inițierea unui proces de cercetare, cunoștințe privind aspectele juridice relevante, precum și capacitatea de evaluare a anumitor practici sunt recunoscute drept aspecte indispensabile ale competenței profesionale. În diferite moduri, toate experiențele au subliniat nevoia de a se oferi pregătire anti-discriminare structurată pentru funcționarii publici, operatorii și managerii serviciilor sociale și de sănătate publică, asistenții medicali, psihologii, educatorii care lucrează cu diferite grupuri sociale.

Este esențială integrarea aptitudinilor de combatere a discriminării, care trebuie să devină aptitudinile specifice pentru fiecare instituție. În acești termeni, devin importante:

- instituționalizarea cursurilor și a modulelor de pregătire;

- adaptarea tehnicilor și a instrumentelor (întocmirea profilurilor cu privire la cerere și ofertă, reacția la o solicitare discriminatorie);
- crearea unei atmosfere de sprijin și angajament la un nivel organizațional.

...întărirea funcțiilor și a serviciilor la ieșire

Obiectivul rămâne întotdeauna să se anticipeze cerințele grupului, să se aibă în vedere nevoile lor speciale și să se urmărească o reacție individuală. În anumite situații, acest lucru se realizează prin intermediul creării noilor servicii, cum ar fi punctele de informare, al serviciilor de sprijin și mediere sau al centrelor de consiliere care stabilesc punți de comunicare cu celelalte servicii generale sociale și cu cele privind ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea, acest aspect conduce la chestiunea susținerii financiare, care devine din ce în ce mai relevantă, pe măsură ce cresc costurile serviciilor.

În alte situații, soluția este clar prezentată, fiind evidentă. Nu întotdeauna combaterea discriminării necesită implementarea și definirea de servicii *ex-novo*. După cum au ilustrat-o anumite experiențe, e posibil ca noile servicii solicitate să se suprapună cu inițiativele existente (punctele de informare pentru migranți, centrele de primire și de orientare profesională, serviciile sociale) prin intermediul întăririi acestora, pentru a se capitaliza experiența câștigată în cadrul desfășurării de activități anterioare sau similare, și pentru a se valoriza rolurile și funcțiile conform unei abordări anti-discriminatorii. În plus, aceeași agenție cu servicii integrate și coordonate se dovedește a fi din ce în ce mai mult opțiunea locală de limitare a costurilor. Valoarea adăugată a acestei abordări este:

- angajarea operatorilor cu aptitudini multilateral dezvoltate;
- consolidarea noilor roluri și funcții pentru consilieri, operatori sociali, mediatori pentru sprijin anti-discriminare;
- împărtășirea practicilor existente și valorizarea acestora.

...definirea standardului

Tehnic vorbind, standardul se referă la un set de linii directoare sau specificații privind interoperabilitatea, asupra cărora s-a convenit, au fost adoptate sau aprobate de către un grup mare de părți interesate. „Standardele deschise” reprezintă un set de linii directoare care pot fi implementate de oricine. Înglobează ideile mai multor standarde, precum și conceptele de calitate, interoperabilitate și acord.

Inițiativele au adoptat o gamă de standarde care-au facilitat operativitatea agenților economici și a profesioniștilor, promovarea interoperabilității serviciilor și susținerea rețelei locale. Definirea standardelor – precum și aderarea la acestea – joacă un rol important în furnizarea de activități, îmbunătățirea accesului la servicii pentru beneficiari, precum și definirea căilor spre integrare. Printre principalele standarde care pot fi elaborate se includ:

- definirea unei structuri a sistemului de servicii din punctul de vedere al procesului de servicii, al procesului de furnizare de servicii, al procesului de îmbunătățire a serviciilor;
- resursele materiale cum ar fi unități, dotare, unelte și instrumente;
- elaborarea unui sistem de comunicații, în special menit să identifice centrul anti-discriminare prin intermediul unei reprezentări grafice;
- pregătirea operatorilor sau a mediatorilor pentru a furniza serviciile (elaborarea de proceduri pentru a verifica dacă toate cadrele au beneficiat de pregătirea profesională necesară,

evaluarea randamentului cadrelor pentru a se identifica nevoile ulterioare de instruire și dezvoltare);

- controlul tuturor documentelor privind calitatea serviciilor (date, denumite, autorizate, recunoscute și lizibile; metode de control a modului în care se emit, distribuie și revizuiesc documentele. Metodele ar trebui să asigure că documentele sunt: acceptabile și inteligibile pentru beneficiari, autorizate înainte să fie distribuite, disponibile oricând și oriunde sunt necesare, revizuite atunci când se impun modificări, retrase atunci când devin inadecvate).

...implementarea procesului de monitorizare și evaluare

E greu să subestimezi importanța acestor aspecte, deoarece stau la baza implementării serviciilor anti-discriminare. E necesar să existe un transfer periodic al datelor privind planificarea, costul și evaluarea serviciilor. Și din această privință planurile locale de acțiune pot juca un rol important. Stabilirea standardelor minime va asigura o calitate sporită a serviciilor sociale anti-discriminare, de care vor beneficia utilizatorii acestora, ceea ce va permite progrese pe viitor. Și auditurile reprezintă mecanisme valoroase de evaluare.

În concluzie, propunerile și recomandările scot în evidență decalajele existente de la nivelul implementării politicilor de combatere a discriminării. În general, astfel de progrese pot apărea prin intermediul unor eforturi mai concentrate de implementare a abordărilor anterioare care s-au dovedit a fi valoroase, mai curând decât definirea unor noi. Toate recomandările sunt susținute prin intermediul experiențelor validate care au potențialul de a fi repetate și reproduse în alte contexte, evident, cu ajutorul adaptărilor ce se impun.

3.6 Bibliografie

- Arcigay, *Tutti Registri delle Unioni Civili*.
- Avolio Giuseppe, Palermo Francesco. *La Riforma del Titolo V, Parte seconda, della Costituzione italiana*. Eurac Research, Bolzano, 2004
- BBC News. 14 ianuarie 2006.
- Camilla Bencini, Sara Cerretelli, Laura Di Pasquale – Cospe, *Racism in Italy*, ENAR Shadow Report 2008.
- CCPR, *International covenant on civil and political rights, Comments by the Government of Italy concluding observations of the Human Rights Committee*, 31 octombrie 2006
- CERD, Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, *Rapoarte înaintate de Statele Părți conform Articolului 9 al Convenției, Cinsprezece rapoarte periodice obligatorii ale Statelor Părți în 2005*, 29 martie 2006, paginile 8-10.
- CERD/C/ITA/15, Raportul Italiei pentru Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării rasiale, 29/03/2006, alineatul 342.
- Coletto Diego, Pedersini Roberto, *Draft legislation on labour market reform approved*, 22 iulie 2003.
- Cospe, *Raportul anual național 2004*, Roma, octombrie 2004.
- Decizia Consiliului 2000/750/CE.
- Curtea de Casație – secția a patra penală, *Sentința din 18 octombrie 2007 – 7 iulie 2008 nr. 27517*.
- Directiva 2000/43/CE (29 iunie 2000).
- Directiva 2000/78/ CE (28 noiembrie 2000).
- Espa Efisio e Felici Marco, *La riforma del Titolo V della Costituzione, tratto dal Rapporto annuale 2003 sull'attuazione del federalismo*, februarie, 2003
- Frosini Tommaso E., *Introduzione în federalismul italian*, 2009
- Garda Piero, *Fiscal federalism in the Italian Constituion: the aftermath of the October 7th referendum (Federalismul fiscal din Constituția Italiană: după referendumul din 7 octombrie)*, Milano, Univesità Cattolica, 31 octombrie 2001
- Legea nr. 40 din 6 martie 1998, Regulamentul privind imigrația și regulile privind condițiile impuse străinilor
- Legea nr. 300 din 20 mai 1970 'Statuto dei Lavoratori'.
- Legea nr.104/1992
- Legea nr. 15, 14 iulie 2008, Regiunea Lazio
- Legea nr. 5, 24 martie 2004, Regiunea Emilia-Romagna
- Decretul legislativ nr. 276 of 2003
- Marra Angelo D., *Italian law no. 67/2006 on discrimination against people with disabilities: An overview (Legea italiană nr. 67-2006 privind discriminarea persoanelor cu dizabilități: prezentare generală)* (Universitatea mediteraneană din Reggio Calabria, Vol. 2 (2), 2008.
- Ministerul Sănătății și al Afacerilor Sociale, *„Raportul privind strategia Suediei în materia protecției sociale și a incluziunii sociale 2006–2008”*, septembrie 2006.

- Monnanni Massimiliano, Atelierul Național - IT. 29 septembrie 2009 - Roma, Casa Internazionale delle Donne
- Planul Național de Sănătate pentru 2003-2005, Italia.
- Olga Rymkevitch, Fundația ADAPT - Marco Biagi, Universitatea din Modena și Reggio Emilia, Claudia Villosio, Laboratorio R. Revelli, Collegio Carlo Alberto, *Age Discrimination in Italy, Working Paper no. 67 (Discriminarea de vârstă în Italia, Documentul de lucru nr. 67)*, noiembrie 2007.
- Regione Emilia-Romagna, Direzione Sanità, e Politiche Sociali Servizio Politiche per l'Accoglienza e l'Integrazione Sociale, Incluziunea socială a imigranților. Date și politici regionale pentru incluziunea Imigranților. O prezentare generală a strategiilor din Emilia-Romagna. Grupul de lucru pentru ocuparea și pregătire forței de muncă, Grupul de lucru pentru incluziunea socială, 22 aprilie 2009 – Bruxelles, Belgia.
- UNAR, Documentul privind drepturile omului în cazul LGBT COHOM, înaintat Parlamentului în 10-11 noiembrie 2009.
- UNAR, Un anno di attività contro la discriminazione razziale, Rapporto 2007, Roma, 2008

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Din analiza efectuată a reieșit că România este abia la început în ceea ce privește înțelegerea și implementarea principiului egalității de șanse și de gen.

Referitor la comparația cu Italia, sistemul legislativ românesc în domeniul nediscriminării este mai puțin fragmentat decât sistemul italian. Una dintre explicații este una istorică. Italia a evoluat alături și la impulsul UE în domeniul egalității de șanse abordând pe rând, diferite criterii, până să ajungă la egalitatea de multiple criterii. În România au fost implementate într-un cadru legislativ unitar standarde deja existente în Uniunea Europeană, în principal prin Ordonanța de Guvern 137/2000. Existența unui cadru legislativ unitar nu este însă un dezavantaj. Dezavantajul vine din timpul scurt pe care România l-a avut pentru a înțelege principiile, inclusiv la nivelul celor care ar avea responsabilitatea creării cadrului necesar aplicării principiului.

Prin urmare, aplicarea principiului rămâne, la nivel național, la stadiul declarativ. Chiar dacă România are adoptată o legislație antidiscriminare satisfăcătoare, acest lucru, după cum relevă și capitolul 3, nu este îndeajuns, fiind nevoie de mult mai mult decât atât, după cum detaliază recomandările din acest capitol 3. O dovadă a înțelegerii precare a principiului stă în absența unor criterii cum ar fi orientarea sexuală din programe de incluziune socială. Nivelul ridicat de respingere socială al persoanelor de o altă orientare sexuală nu a fost niciodată combătut de instituțiile statului român, deși orientarea sexuală apare drept unul dintre cele șase criterii de vulnerabilitate în Tratatul Uniunii Europene consolidat.

O altă dovadă, pe care o considerăm îngrijorătoare este înțelegerea scăzută sau precară a principiului nediscriminării la nivel local printre persoane cu atribuții directe în combaterea excluziunii sociale, cât și disocierea dintre incluziune socială și nediscriminare la nivel de filozofie a statului român. Exemplele de bună practică din alte țări arată că numai atunci când serviciile antidiscriminare apar drept element pivotal în cadrul combaterii excluziunii sociale, se poate vorbi despre incluziune activă cu respectarea demnității umane, indiferent de rasă/etnie, gen, dizabilitate, orientare sexuală, religie, vârstă, etc...

Semnalele din teren au evidențiat și faptul că ideea reducerii de personal cu atribuții în incluziune socială din rațiuni de criză economică afectează în primul rând domeniul egalității de șanse, primul unde au loc disponibilizări, sau chiar demantelări de infrastructură, cum ar fi infrastructura în domeniul egalității de gen. De asemenea, primii afectați sunt cei care au cele mai puține mecanisme pentru a supraviețui crizei, și-anume grupurile vulnerabile, cei discriminați și excluși.

Considerăm un avantaj la nivelul Italiei descentralizarea fiscală și decizională, și un exemplu demn de urmat colaborarea inter-instituțională la nivel local pentru o abordare multisectorială și integrată a cauzelor excluziunii sociale printre care și discriminarea.

Ne alăturăm recomandărilor partenerilor italieni, adăugând de asemenea la ele și afirmând că, în România, este nevoie de:

- conceptualizarea egalității de șanse și nediscriminării drept parte a activității concrete de asistență și incluziune socială
- abordarea multisectorială și integratoare a egalității de șanse din perspectiva combaterii excluziunii sociale cu acordarea însă de răspunsuri concrete, adaptate și nu generale
- coordonarea și integrarea serviciilor și-a politicilor la nivel central și local
- acordarea de servicii complexe care pot aborda toate aspectele excluziunii sociale, în locul serviciilor izolate
- colaborarea efectivă între instituții cu atribuții în domeniul incluziunii sociale la nivel local într-o manieră proactivă ce implică inițiativă la nivel local și bază legală de cooperare văzută ca o „relație contractuală” cu drepturi și obligații

- definirea clară și cuantificabilă a standardelor și obiectivelor alături de monitorizarea și evaluarea continuă a oricăror politici și inițiative
- realizarea de campanii instituționale de informare, care vizează nu doar informarea cu privire la existența unei legislații nediscriminare ci vizează și încurajarea dialogului social, și-a cooperării inter-instituționale în scopul combaterii excluziunii sociale
- înlocuirea ideii conform căreia grupurile vulnerabile ar fi o povară cu cea conform căreia grupurile vulnerabile sunt un avantaj al diversității
- formarea personalului autorităților publice locale și centrale și-al actorilor relevanți (parteneri sociali, mass media, ONG-uri), în domeniul egalității de șanse și de gen așa cum este legată de incluziunea socială și al managementului diversității
- încetarea sacrificării domeniului egalității de șanse și de gen din rațiuni „de criză” și luarea de măsuri reale pentru a evalua, remedia și preveni efecte sociale majore asupra grupurilor vulnerabile, în contextul crizei economice