

Investește în oameni!

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

Axa priorităță: 1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere

Domeniul major de intervenție: 1.3. Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare profesională

Titlul proiectului: Optimizarea sistemului de învățământ prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic din învățământul preuniversitar

Cod Contract: POSDRU/87/1.3/S/63641

Beneficiar: Universitatea Română - Americană

Perioada de implementare: 01.10.2010 - 30.09.2013

Un proiect implementat de:

Universitatea Română - Americană

Sediul: Bd. Expoziției, Nr.1B, Sector 1, cod 012101,
București - România

Telefon: 021.202.95.06 / 037.212.01.82

Fax: 021.318.35.66

E-mail: departament_cercetare@rau.ro

Web: www.rau.ro

PARTENERI

Inspectoratul Județean Olt

Sediul: Str. Ecaterina Teodoroiu nr. 8B, 230053,
Slatina, jud. Olt

Telefon: 0249.410.927

Fax: 0249.412.801

E-mail: secretariat@isjolt.ot.edu.ro

Web: www.isjolt.ot.edu.ro

Inspectoratul Județean Ilfov

Sediul: Calea 13 Septembrie nr. 209,
Sector 5, București

Telefon: 021.317.36.50/ 51

Fax: 021.317.36.54

E-mail: secretariat@isjilfov.ro

Web: www.isjilfov.ro

Proiectul "Optimizarea sistemului de învățământ prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic din învățământul preuniversitar", cofinanțat din Fondul Social European a fost selectat în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013. Acest material este realizat de Universitatea Română - Americană în calitate de Beneficiar al proiectului.

Decembrie 2010

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFISBEN



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
CULTURII
ȘI SPORULUI



UNIVERSITATEA
BUCUREȘTI

Proiect cofinanțat din Fondul Social European Program Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013.

GHID PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE



INVESTEȘTE ÎN OAMENI

Prezentul „Ghid pentru promovarea egalității de șanse” a fost realizat în cadrul proiectului „Optimizarea sistemului de învățământ prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic din învățământul preuniversitar” POSDRU/87/1.3/S/63641, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013; axa prioritară 1. „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”; **domeniul major de intervenție: 1.3. „Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare profesională”.**



Fig.2

Acest Ghid a fost realizat de Silvia Martiș Tăbușcă, expert învățământ în cadrul proiectului POSDRU/87/1.3/S/63641.

Este permisă distribuirea liberă a lucrării, în afara proiectului pentru care a fost realizată, în condițiile în care nu i se aduc modificări și nu se realizează profit.

CUPRINS

1. **Elemente introductive privind egalitatea - 4**
 - 1.1. Egalitatea - 4
 - 1.2. Egalitatea de şanse - 7
 - 1.3. Stereotipurile - 8
 - 1.4. Hărțuirea - 10
 - 1.5. Discriminarea 11
2. **Definirea unor termeni - 13**
 - 2.1. Rasa - 13
 - 2.2. Genul - 13
 - 2.3. Sexul - 14
 - 2.4. Dizabilitatea - 14
 - 2.5. Stereotipul - 14
 - 2.6. Prejudecata - 14
 - 2.7. Hărțuirea sexuală - 14
 - 2.8. Hărțuirea rasială - 15
 - 2.9. Hărțuirea persoanelor cu dizabilități - 15
 - 2.10. Discriminarea directă - 15
 - 2.11. Discriminarea indirectă - 16
 - 2.12. Discriminarea multiplă - 17
 - 2.13. Dispoziția de a discrimina - 17
 - 2.14. Victimizarea 17
 - 2.15. Discriminarea pozitivă - 18
 - 2.16. Munca de valoare egală - 18
3. **Importanța egalității de şanse - 19**
 - 3.1. Analiza egalității de şanse - 19
 - 3.1.1. Bune practici - 21
 - 3.1.2. Activități la clasă - 22
 - 3.1.3. Studii de caz - 23
 - 3.2. Promovarea egalității de şanse - 27
 - 3.3. Standardele minime privind egalitatea de şanse - 29
 - 3.4. Protecția egalității de şanse - 31
4. **Egalitatea de şanse în legislația națională și europeană - 35**
 - 4.1. Reglementari constituționale - 35
 - 4.2. Ordonanțe și hotărâri ale Guvernului - 38
 - 4.3. Legea cu privire la egalitatea de şanse între bărbați și femei - 38
 - 4.4. Legislația Uniunii Europene - 39
5. **Scurt istoric al teoriilor egalitare 40**
 - 5.1. Egalitatea morală, de la natură - 40
 - 5.2. Egalitatea, drept natural inalienabil - 41
 - 5.3. Inegalitatea, parte a contractului social - 41
 - 5.4. Discriminarea, formă de negare a egalității - 42
6. **Natura juridică și conținutul principiului egalității și al dreptului la nediscriminare 44**
 - 6.1. Egalitatea morală - 46
 - 6.2. Egalitatea formală - 47
 - 6.3. Egalitatea substanțială - 47
 - 6.4. Discriminarea directă - 49
 - 6.5. Discriminarea indirectă - 50
7. **Referințe - 51**
 - 7.1. Note bibliografice 51
 - 7.1.1. Cărți și studii 51
 - 7.1.2. Acte normative și documente instituționale 53
 - 7.2. Referințe privind imaginile folosite - 56

1. ELEMENTE INTRODUCTIVE PRIVIND EGALITATEA

- Egalitatea
- Egalitatea de şanse
- Stereotipurile
- Hărțuirea
- Discriminarea

EGALITATEA

Egalitatea reprezintă principiul fundamental în baza căruia toate persoanele se pot bucura de aceleași drepturi și au, în egală măsură, aceleași obligații, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială.



Egalitatea reprezintă:

- respectarea tuturor membrilor societății din punct de vedere al diversității culturale, lingvistice și etnice;
- respectarea genului, etniei, religiei, culturii, dizabilităților și stilului de viață al fiecărei persoane;
- promovarea și oferirea concretă a egalității de șanse tuturor membrilor societății;
- promovarea dreptului fundamental al oricărei persoane de a nu fi discriminat.



Copiii și tinerii sunt considerați categoria socială ce poate fi cel mai ușor influențată în vederea încălcării, între ei, a principiului egalității. În general consecințele încălcării acestui principiu diferă în funcție de originea etnică, genul sau dizabilitatea fiecărui.



Fig.6

Trebuie avut în vedere faptul că orice copil sau Tânăr riscă a fi tratat diferențiat, ceea ce necesită promovarea activă în rândul acestei categorii sociale a principiului egalității, în general, precum și a egalității de șanse, în mod special.



Fig.7

EGALITATEA DE ȘANSE

Principiul fundamental al egalității nu poate fi implementat fără să se respecte egalitatea de șanse.

Egalitatea de șanse reprezintă:

- acordarea unui tratament special anumitor categorii de persoane în vederea atingerii, în fapt, a unor condiții sociale egale pentru toți membrii societății, ținând cont de nevoile individuale ale fiecărui;



Fig.8

- promovarea accesului liber la orice serviciu public sau privat prin mijloace care să permită fiecărei persoane accesul deplin și efectiv la acel serviciu.

Lipsa implementării egalității de șanse poate duce la scăderea respectului de sine și încrederii persoanelor neprotejate, precum și la crearea, la nivelul întregii societăți, a unor stereotipuri și forme de discriminare.



Fig.9

Cea mai eficientă măsură de educare a societății în vederea implementării principiului egalității s-a dovedit a fi cea acordată în perioada copilăriei; cu cât educația este acordată mai devreme, cu atât copilul este capabil să înlăture mai bine prejudiciile și discriminarea. Nimici nu trebuie să fie discriminat în societate datorită rasei, genului, averii, vîrstei, religiei sau dizabilităților.

STEREOTIPURILE

Stereotipul reprezintă o supozitie bazată pe idei inexakte sau preconcepții ce permite catalogarea, într-un anumit fel, a unei persoane (sau a unui grup de persoane) înainte ca aceasta să fie cunoscută de cei ce o cataloghează.



Fig.10

Stereotipurile sunt pozitive sau negative; cele negative pot conduce la inegalitate atunci când persoana care le folosește nu vrea sau nu poate să facă diferențe individuale între persoane care sunt catalogate ca aparținând aceluiași grup.



Fig.11

Stereotipurile sunt des folosite în rândul copiilor și tinerilor, unele remarci fiind făcute înainte ca persoana în cauză să aibă posibilitatea de a se diferenția de imaginea cu care a fost catalogată.



Fig.12

HĂRTUIREA

Hărtuirea reprezintă orice comportament care duce la crearea unui mediu

- intimidant;
- ostil;
- degradant
- umilitor;
- ofensator



Fig.13

pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vîrstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu¹.

DISCRIMINAREA

Prin discriminare se înțelege orice:

- deosebire;
- excludere;
- restricție;
- preferință



Fig.14

pe bază de:

- rasă;
- naționalitate;
- etnie;
- limbă;
- religie;
- categorie socială;
- convingeri;
- sex;
- orientare sexuală;
- vîrstă;
- handicap;
- boală cronică necontagioasă;
- infectare HIV;
- apartenență la o categorie defavorizată, precum și
- orice alt criteriu

¹ Art.2 (5) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

care are ca scop sau efect

- restrângerea;
- înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării,



Fig.15

în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul

- politic;
- economic;
- social și cultural,
- sau în orice alte domenii ale vieții publice².

²Art.2 (1) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

2. DEFINIREA UNOR TERMENI

- Rasă/origine etnică
- Gen
- Sex
- Dizabilitate
- Stereotip
- Prejudecată
- Discriminarea directă
- Discriminarea indirectă
- Discriminarea multiplă
- Dispoziția de a discrimina
- Victimizarea
- Acțiuni pozitive
- Muncă de valoare egală

Ce reprezintă RASA?

Rasa reprezintă etichetarea socială a unui grup de persoane care se percep ele însese, sau sunt percepute de alții ca având aceeași origine etnică. Această etichetare se face în funcție de înfățișarea exterioară și aparențele persoanelor, precum și în funcție de culoarea pielii acestora.

Ce este GENUL?

Genul reprezintă etichetarea socială a unei persoane care din punct de vedere al comportamentului său este percepăt ca acționând fie ca un bărbat, fie ca o femeie.

Îmbrăcămintea poate contribui la definirea genului.

Ce este SEXUL?

Sexul este un termen biologic, referindu-se la diferența biologică dintre un bărbat și o femeie.

Ce reprezintă DIZABILITATEA?

Dizabilitatea se referă la diferențe de natură *fizică, mentală sau senzorială* ce apar între persoane, diferențe ce pot conduce la crearea unor prejudecăți asupra celor văzuți ca făcând parte din aceste grupuri de persoane.

Ce reprezintă STEREOTIPUL?

Stereotipul este un fel de *schemă mentală*, o structură cognitivă formată din idei și convingeri ale unei persoane despre ceva sau cineva.

Ce reprezintă PREJUDECATA?

Prejudecata este o apreciere făcută în necunoștință de cauză, decizia fiind luată în baza unor idei preconcepute.

Ce reprezintă HĂRȚUIREA SEXUALĂ?

Hărțuirea sexuală reprezintă orice comportament nedorit, bazat pe diferența de gen, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensator, afectând demnitatea unei femei sau a unui bărbat³.

Ce reprezintă HĂRȚUIREA RASIALĂ?

Hărțuirea rasială reprezintă tratamentul discriminatoriu al unei persoane, pe baza rasei sau etniei din care face parte, având ca efect crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensator.

Ce reprezintă HĂRȚUIREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI?

Hărțuirea persoanelor cu dizabilități reprezintă un abuz de putere care duce la discriminarea unei persoane datorită caracteristicilor sale specifice legate de o dizabilitate, având ca efect crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensator. Acest tip de hărțuire poate fi atât verbal, cât și fizic atunci când persoana discriminată este imitată.

Ce reprezintă DISCRIMINAREA DIRECTĂ?

Discriminarea directă survine atunci când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare⁴.

³ Codul măsurilor practice pentru combaterea hărțuirii sexuale, adoptat de Comisia Europeană în 1992.

⁴ Art. 2.2 (a) din Directiva 2000/78/CE privind creare unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Ce reprezintă DISCRIMINAREA INDIRECTĂ?

Discriminarea indirectă există atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor 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. De asemenea, discriminare indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale sau comparabile.⁵



Fig.16

⁵ Art. 2.2 (b) din Directiva 2000/78/CE privind creare unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Ce reprezintă DISCRIMINAREA MULTIPLĂ?

Discriminarea multiplă survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.⁶

Ce reprezintă DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA?

Dispoziția de a discrimina reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.⁷

Ce reprezintă VICTIMIZAREA?

Victimizarea reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.⁸

⁶ Art.2 (6) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

⁷ Art.2 (2) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

⁸ Art.2 (7) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

Ce reprezintă ACȚIUNEA/DISCRIMINAREA POZITIVĂ?

Acțiunea/discriminarea pozitivă reprezintă acea acțiune specială care este întreprinsă temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității între diferite categorii de persoane și care nu este considerată acțiune de discriminare.

Ce este MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ?

Prin **muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

3. IMPORTANȚA EGALITĂȚII DE ȘANSE

- *Analiza egalității de șanse*
- *Promovarea egalității de șanse*
- *Standarde minime privind egalitatea de șanse*
- *Protecția egalității de șanse*



Fig.17

■ **Analiza egalității de șanse** **Egalitatea de șanse reprezintă:**

- un principiu general conform căruia orice ființă umană este liberă să-și dezvolte capacitatele personale, fără nicio limitare impusă de roluri stricte;
- un tratament special acordat anumitor categorii de persoane în vederea atingerii, în fapt, a unor condiții sociale egale pentru toți membrii societății, ținând cont de nevoile individuale ale fiecăruia, prin promovarea accesului liber la orice serviciu public sau privat cu ajutorul unor mijloace care să permită fiecarei persoane accesul deplin și efectiv la acel serviciu.

Egalitatea de şanse presupune **absența oricărei forme de discriminare**. 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 şanse a acestora în raport cu celealte persoane**, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare⁹.

Egalitatea de şanse presupune:

- eliminarea tuturor formelor de discriminare bazată pe **origine etnică sau socială, gen, dizabilitate, vârstă**;
- sprijinirea integrării sociale a anumitor categorii de persoane cu nevoi speciale discriminate pe bază de **origine etnică sau socială, gen, dizabilitate, vârstă**;
- înlăturarea stereotipurilor bazate pe **origine etnică sau socială, gen, dizabilitate, vârstă**;
- garantarea dreptului oricărei persoane la integrare socială și formare profesională indiferent de **originea etnică sau socială, gen, dizabilitate, vârstă**.



⁹ Art.2 (9) din Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată.

ASPECTE DE INTERES PRACTIC

Bune practici

- tratați toți elevii în mod **egal**, indiferent de originea lor etnică sau socială, dizabilitate sau gen;
- acordați o atenție deosebită limbajului folosit la clasă astfel încât să nu se creeze **stereotipuri** (pozitive sau negative) în funcție de originea etnică sau socială, dizabilitatea sau genul elevilor;
- arătați că **percepțiile greșite** au la bază atât sentimentul de teamă, cât și sentimentul de ură;
- explicați cum **stereotipurile negative** pot fi schimbată prin experiențe multiple;
- nu judecați un elev în baza unor **idei preconcepute**;
- prezentați imagini pozitive referitoare la toate categoriile de persoane și **nu discriminați**; nu tratați romii, săracii, fetele sau persoanele cu dizabilități ca **victime** în cadrul prezentărilor făcute la clasă;
- examinați-vă percepțiile, așteptările și interacțiunile cu elevii astfel încât să vă puteți **schimba atitudinea** într-o proactivă;
- informați-vă în vederea acumulării unor cunoștințe temeinice referitoare la modalitățile de respectare și promovare a **egalității de şanse**;
- toți elevii trebuie să aibă **acces egal** la cunoștințele științifice și la activitățile ce au loc la clasă;
- nu condamnați victimă unei forme de **hărțuire** și nu o neglijați considerând că este vina acesteia.

Activități la clasă

1. Lucrați cu elevii în grupuri. Fiecare grup de elevi trebuie să aleagă unul dintre subiectele de mai jos pe care aceștia să îl discute între ei și apoi să prezinte concluziile întregii clase:

Cum pot originea etnică sau socială, genul, dizabilitatea, vârsta, să perpetueze stereotipurile negative și, în același timp, discriminarea?

2. Aranjați cuvintele de mai jos în funcție de următoarele categorii: fată/băiat, bogat/sărac, Tânăr/bătrân, persoană normală/persoană cu dizabilități.

agresiv, activ, bland, cald, competitiv, dependent, drăguț, elegant, emoțional, feminin, inutil, murdar, obraznic, ocupat, rupt, sensibil, zgomotos

Cum ați creat stereotipurile și ce imagini ați folosit?
Care este cauza acestor stereotipuri?
Sunt ele dobândite sau moștenite?



Studii de caz

3. Maria este elevă în clasa I, fiica mai mică a unui om de afaceri foarte cunoscut și bogat din zonă. Ori de cate ori profesorul i se adresează Mariei, el folosește cuvinte de alint și un ton al vocii mai scăzut decât cel folosit în relația cu restul elevilor din clasă. Maria, de asemenea, se alintă atunci când răspunde profesorului în clasă, deși ea nu folosește acest limbaj în familie. Adesea, profesorul face referire la situația financiară a Mariei, afirmând că nu-i lipsește nimic.

Ajută profesorul la crearea unui stereotip în ceea ce o privește pe Maria?

**Dacă da, este acesta un stereotip pozitiv sau negativ?
Care este criteriul ce stă la baza stereotipului?**

4. Ionuț este imobilizat într-un scaun cu rotile. Profesorul face adesea referire la el ca fiind băiatul cu nevoi speciale sau băiatul în scaun cu rotile. Ori de câte ori i se adresează, profesorul folosește un ton ridicat, iar Ionuț nu poate înțelege comportamentul acestuia. Din acest motiv, el refuză să mai solicite explicații din partea profesorului atunci când nu înțelege lecția.

Ajută profesorul la crearea unui stereotip în ceea ce îl privește pe Ionuț?

Dacă da, este acesta un stereotip pozitiv sau negativ? Care este criteriul ce stă la baza stereotipului?

Este Ionuț discriminat? Cum este afectată egalitatea de şanse?

Cum este afectată imaginea lui Ionuț în rândul colegilor, precum și încrederea pe care acesta o are în el însuși?

Ce ar putea face profesorul pentru a-l încuraja pe Ionuț să ia parte activ la lecții și să își dezvolte capacitatele proprii, fără nicio limitare?

5. Ana este de origine rromă; ea este internată într-un centru privat de plasament. Tot personalul centrului a fost informat și pregătit în vederea respectării egalității de şanse. Cristina este voluntară în cadrul centrului.

Ea nu vrea să se ocupe de Ana, spunându-i că urăște țiganii. Mai mult, nu-i lasă pe rromi să se așeze la masă cu românii, făcând o masă specială pentru aceștia. La întrebarea Anei de ce urăște țiganii, Cristina a răspuns că întreaga ei familie urăște țiganii și că aceștia au făcut de râs Romania în străinătate și că ar trebui să fie mutați forțat în Sahara.

Are Cristina prejudicii legate de etnia rromă?

Care sunt informațiile ce stau la baza argumentelor sale?

**Ce forme de discriminare identificăți în acest studiu de caz?
O vedeti pe Cristina ca un model de urmat?**

Realizați un desen care să prezinte, în imagini, egalitatea de şanse.

6. Nadia lucrează ca profesor. I s-a comunicat că trebuie să lucreze de la ora 8:00 la ora 18:00. Ea are ore în orar până la 16:00, iar toți elevii părăsesc școala la ora 16:30. Dacă Nadia rămâne în scoală până la ora 18:00 atunci:

Este discriminată în baza prevederilor legislației naționale?

Dacă da, este o discriminare directă sau indirectă?

Discutați răspunsurile în fața clasei.

7. Ioana și Mihai sunt elevi în aceeași clasă, într-o localitate din mediul rural. Lui Mihai nu îi este permis niciodată să ude florile și să steargă praful din clasă, însă el trebuie să facă

toate muncile grele, precum tăiatul lemnelor și aprinsul focului în sala de clasă.

Este acest tratament unul legal?

Ce tip de discriminare ar putea fi identificat în prezentul studiu de caz?

- 8.** *Un profesor de educație fizică îi lasă liberi pe băieți să joace fotbal în curtea școlii, în timp ce fetele prestează exerciții fizice specifice în sala de sport.*

La ce tip de discriminare recurge profesorul?

Analizați situația din prisma principiului egalității de șanse?

- 9.** *Elena este o elevă foarte frumoasă care s-a plâns dirigintelui său cum că Nicu, un angajat al școlii, ar hărțui-o. Ori de câte ori o vede, Nicu o atinge și face glume cu conotație sexuală. Dirigintele i-a spus Elenei că este numai vina ei deoarece nu se îmbracă adecvat.*

Având în vedere reacția dirigintelui, cui ar trebui să se adreseze Elena?

Dacă Elena dorește să se adreseze justiției, care este termenul pentru depunerea plângerii?

Care ar trebui să fie reacția școlii vis a vis de comportamentul lui Nicu?



Fig.20

■ **Promovarea egalității de șanse**

Promovarea egalității de șanse, precum și asigurarea respectării depline a tuturor drepturilor omului reprezintă priorități ale României democratice¹⁰, egalitatea de șanse fiind un **drept fundamental**, o valoare comună, atât a României, cât și a UE. Legislația română în domeniul promovării egalității și a combaterii discriminării a fost, în mod constant, modernizată, transpunând cele mai avansate norme europene și standarde internaționale de protecție a principiului egalității¹¹. Deși tratamentul inegal nu a putut fi înălțurat în totalitate, România a făcut progrese semnificative în ultimele decenii pentru implementarea principiului egalității depline între cetățenii săi.

¹⁰ Titlul II Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale, Constituția României, modificată și completată prin Legea 429/2003.

¹¹ Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată. 2000, modificată și completată.

Aceasta a fost posibilă prin integrarea în legislația românească în special a dimensiunii europene:

- a egalității de gen;
- a legislației privind promovarea tratamentului egal, și
- a măsurilor specifice pentru combaterea discriminării

În vederea asigurării unui tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică;
- religie și credință;
- dizabilități;
- gen;
- vîrstă.

■ Standarde minime privind egalitatea de şanse

În vederea implementării standardelor minime privind egalitatea de şanse, orice persoană și orice instituție publică sau privată este obligată să respecte:

- Constituția României și practica juridică a Curții Constituționale a României în domeniu;
- orice reglementare internă, europeană sau internațională la care România este parte, precum și hotărârile sau comentariile de interpretare a acestor norme.

■ **Constituția României** garantează egalitatea românilor și dreptul la nediscriminare. Astfel, la art. 4(2) din Constituție se prevede că:

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

Aceste dispoziții sunt completeate de art. 16(1) care garantează:

„Egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

■ **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** reprezintă actul normativ național de bază pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de tratament inegal și discriminare.

¹² A se vedea Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea nr. 48/2002, modificată și republicată în M.Of. nr. 462/2008.

- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, definește egalitatea de șanse ca fiind „*luarea în considerare a capacitaților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora*,¹³”.
- **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii**, statuează 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 și că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex*”¹⁴.
- **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**¹⁵ interzice „*orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vîrstă sau orientare sexuală*,¹⁶”.

¹³ A se vedea art.1 (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată și republicată în M.Of. nr. 150/2007.

¹⁴ A se vedea Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în M.Of. nr. 385/2008.

¹⁵ Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la Consiliul European de la Nisa, din 7 decembrie 2000.

¹⁶ Art. 21 alin. (1) din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la Consiliul European de la Nisa, din 7 decembrie 2000.

■ Protecția egalității de șanse

- La nivelul Parlamentului României, a fost constituită, în anul 2000 în cadrul Consiliului Economic și Social, o **Comisie pentru egalitate de șanse pentru femei și bărbați**. Aceasta sprijină, în conformitate cu prerogativele sale, punerea în aplicare a principiului egalității de șanse, precum și integrarea acestui principiu în politicile și programele naționale, în inițiativele legislative ale Parlamentului.

- **Biroul Avocatului Poporului** a fost înființat în 1997 și reprezintă o autoritate sub control parlamentar, având responsabilitatea de a apăra drepturile și libertățile persoanelor în relațiile lor cu autoritățile publice române. Avocatul Poporului are atribuții privind:

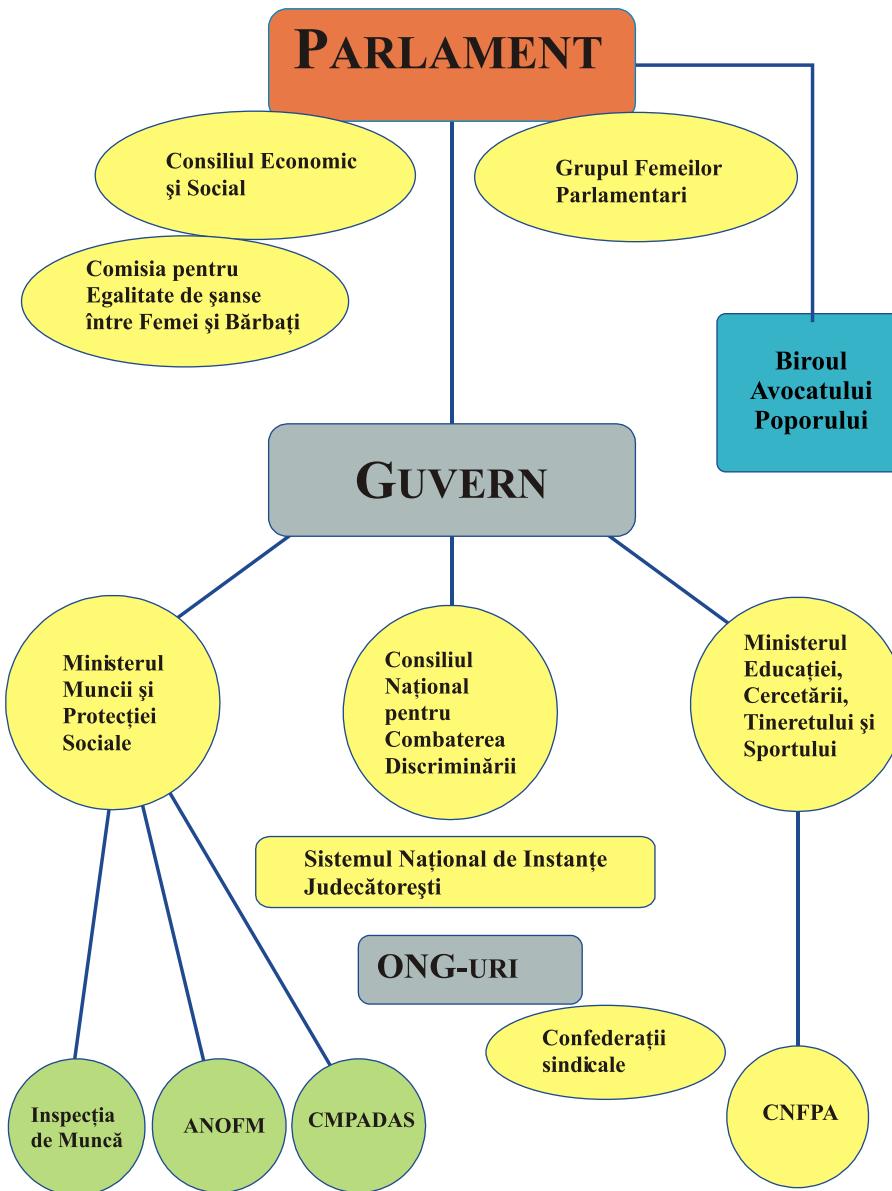
- primirea și distribuirea petițiilor depuse de persoane care au fost vătămate de către autoritățile administrației publice ca urmare a încălcării drepturilor și libertățile civile, inclusiv a egalității de șanse;
- monitorizarea soluționării legale a petițiilor și reclamațiilor primite;
- solicitarea autorităților administrației publice să înceteze încălcarea drepturilor și libertăților civile;
- restabilirea drepturile petiționarului și repararea prejudiciului.

- **Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale** reprezintă mecanismul guvernamental responsabil pentru dezvoltarea strategiilor și politicilor naționale în domeniul promovării egalității de șanse, precum și autoritatea publică responsabilă

pentru aplicarea și respectarea reglementărilor legale cu privire la:

- eliminarea acelor dispoziții din acte normative și administrative care contravin principiului egalității de şanse;
 - modificarea dispozițiilor contrare principiului egalității în cazul în care acestea se găsesc în contractele colective de muncă, contractele individuale de muncă, regulamentele interne ale unităților economice și, de asemenea, statutul profesiilor independente.
 - Ministerul este cel în măsură să supravegheze implementarea măsurilor de promovare a egalității de şanse și de tratament prin eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex, gen, vârstă, dizabilitate etc, în instituții subordonate precum:
 - Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care asigură punerea în aplicare a măsurilor de respectare a egalității de şanse și tratament între diferite categorii sociale în domeniul furnizării de servicii de ocupare de muncă și de formare profesională, și, de asemenea, în domeniul protecției sociale pentru șomeri;
 - Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, care asigură punerea în aplicare a măsurilor de respectarea egalității de şanse și tratament în domeniul gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi referitoare la asigurări sociale.
 - Inspecția de muncă asigură punerea în aplicare a măsurilor de respectare a egalității de şanse și de tratament în domeniul relațiilor de muncă și stabilirea măsurilor de sănătate și de securitate în muncă și controlează respectarea acestui principiu, atât în sectorul public cât și în cel privat, prin *inspectoratele teritoriale de muncă*.
-
- **Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului**, prin *inspectoratele școlare teritoriale*, efectuează controlul privind garantarea egalității de şanse în sistemul de învățământ românesc. Acestea urmăresc includerea în activitatea curentă a unităților de învățământ, precum și în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, a măsurilor de respectare a principiului egalității de şanse și de tratament a oricărui elev.
 - **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților**, o autoritate administrativă autonomă, cu rol consultativ, care asigură punerea în aplicare a măsurilor pentru respectarea egalității de şanse și de tratament în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

4. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI EUROPEANĂ



- Reglementări constituționale
- Ordonanțe și hotărâri guvernamentale

Principiul egalității și dreptul la nediscriminare constituie baza democrației funcționale a oricărei societăți. Or, în România, s-a constatat că lipsa de interes pentru aplicarea normelor europene în domeniu, precum și transpunerea *acquis-ului* european într-un timp relativ scurt au condus la neimplementarea imediată și efectivă a standardelor europene cu privire la garantarea principiului egalității, și implicit a dreptului la nediscriminare, la nivel național.

▪ Reglementări constituționale

În sistemul de drept românesc, analiza cadrului legal în domeniul egalității presupune, înainte de toate, studierea legii ca izvor principal de drept. Constituția României garantează egalitatea cetățenilor săi și dreptul la nediscriminare. Astfel, la art. 4(2) din Constituție se prevede că „*România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială*”.

Spre deosebire de reglementările internaționale în materia garantării egalității și, implicit a dreptului la nediscriminare, Constituția României prevede un număr redus și, în același timp, limitat de motive în baza cărora poate fi interzisă discriminarea. Astfel, criterii unanim recunoscute și întâlnite în instrumentele onusiene și regionale, cum sunt: *culoarea, caracteristicile genetice, credința, orice fel de opinie, apartenența la un grup minoritar, naștere, dizabilități, orientarea sexuală și vârsta*, precum și obișnuita terminologie de încheiere a listei motivelor de discriminare - *orice alt criteriu* - lipsesc din enumerarea prevederii constituționale sus-menționate. Totuși, după cum vom arăta în continuare, această lacună constituțională este acoperită atât de prevederi constituționale care permit judecătorilor aplicarea prioritată a normelor internaționale mai favorabile în acest domeniu, cât și de legislația națională complementară - legi organice și ordinare sau ordonanțe și hotărâri guvernamentale.

Având în vedere că legea supremă în stat prevede aplicarea prioritată a tratatelor internaționale privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, atunci când acestea conțin dispoziții mai favorabile decât reglementările interne¹⁸ și, că în mod expres, a statuat prioritatea *acquis-ului european* în fața dispozițiilor contrare din legile interne¹⁹, putem menționa că judecătorul național este ținut de implementarea standardelor minime impuse de reglementările internaționale. Cu toate acestea, Curtea, într-o cauză recentă, a refuzat să considere o excepție de neconstituționalitate privind discriminarea pe criteriul vârstei, argumentând că acest motiv nu este expres menționat în art. 4(2)²⁰.

Dispozițiile art. 4(2) sunt completate de art. 16 (1) care garantează

„egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Această reglementare constituțională nu se limitează la garantarea egalității în fața legii, așa cum prevăd instrumentele juridice internaționale privind protecția drepturilor omului, ci statutează și egalitatea în fața autorităților publice. O asemenea reglementare constituțională expresă privind egalitatea tuturor cetățenilor în fața autorităților publice¹⁷ este binevenită în legislația românească postrevoluționară, deși putem afirma că egalitatea în fața legii include, în sens larg, și egalitatea în fața autorităților publice. De asemenea, distincția pe care legiuitorul constituțional român a făcut-o între privilegii și discriminări nu se regăsește în instrumentele internaționale privind protecția drepturilor omului. Suntem de părere că privilegiul reprezintă un avantaj și, implicit, un criteriu de discriminare, făcând astfel parte din expresia *fără discriminări*. Prin reglementarea egalității *fără privilegii*, considerăm că legiuitorul român nu adaugă un nou termen noțiunii reglementate, ci dorește să întărească garanția expresă oferită de principiul fundamental al egalității.

Instanța constituțională românească a conferit principiului egalității și dreptului la nediscriminare un loc privilegiat în cadrul principiilor naționale de drept, având o evoluție pozitivă în interpretarea și aplicarea noțiunilor ce ne interesează, în marea sa parte în conformitate cu cerințele tratatelor internaționale la care România este parte, inclusiv potrivit jurisprudenței C.E.D.O. și *acquis-ului european*. Există însă și unele decizii în care Curtea Constituțională a fost inconsecventă cu privire la soluționarea cauzelor din perspectiva egalității de şanse și a egalității de gen.

¹⁷ A se vedea CCR, decizia 70/1993, publicată în M.Of. nr. 240/1993; CCR, decizia 74/1994, publicată în M.Of. nr. 189/1994; CCR, decizia 139/1996, publicată în M.Of. nr. 7/1997.

¹⁸ A se vedea art. 20 (2) din Constituția României.

¹⁹ A se vedea art. 148 (2) din Constituția României.

²⁰ A se vedea CCR, decizia 599/2009, publicată în M. Of. 329/2009.

Ordonanțe și hotărâri guvernamentale

Ordonanța Guvernului (O.G.) nr. 137/2000²¹ reprezintă actul normativ național de bază pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Prin modificări succesive care au avut loc în ultimii ani, textul de lege a ajuns să corespundă cerințelor rezultate din procesul de integrarea a României în Uniunea Europeană, transpunând în legislația națională reglementările europene în materie, precum și prevederile tratatelor internaționale la care România este parte.

O.G. 137/2000 poate fi considerată un instrument juridic modern ce conferă o garanție amplă principiului egalității și dreptului la nediscriminare. Astfel, prevederile directivelor Consiliului European²² referitoare la prevenirea și sancționarea anumitor forme de discriminare se regăsesc incluse în actul normativ românesc²³. Ordonanța preia și definește termenii folosiți de textele directivelor comunitare, distingând între discriminare directă și discriminare indirectă, discriminare multiplă, dispoziția de a discrimina, hărțuire și victimizare ca forme de discriminare.

Potrivit prevederilor O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, prin principiul egalității de tratament se înțelege că nu va exista nici o

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

În sensul *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată, prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacitaților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 21 alin. (1) din Carta Drepturilor Fundamentale a UE statuează că orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vîrstă sau orientare sexuală este interzisă.



²¹ A se vedea Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea nr. 48/2002, modificată și republicată în M.O.F. nr. 462/2008.

²² A se vedea Directiva 2000/43 privind aplicarea principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică și Directiva 2000/78 privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

²³ A se vedea studiul Analiză de diagnostic a domeniului egalității de șanse și gen din România: probleme, nevoi, soluții europene, publicat de Centrul de Rezurse Juridice, 2010, p.9.

Fig.21

5.

SCURT ISTORIC AL TEORIILOR EGALITARE

- **Egalitatea morală, de la natură**
- **Egalitatea drept natural inalienabil**
- **Inegalitatea parte a contractului social**
- **Discriminarea formă de negare a egalității**

■ Egalitatea morală, de la natură

Principiului egalității este prezentat în Antichitate atât în opera lui Aristotel, cât și în cea a stoicilor ca parte a principiilor moralei și a dreptului natural conform cărora toate persoanele sunt egale în drepturi și obligații. Filosofia dreptului antic a arătat faptul că egalitatea era percepță de către om ca o garanție a dreptății; principiul egalității devenind astfel parte integrantă a justiției în fața divinității, și nu ca principiu de organizare socială.

Aceste teorii filosofice antice vor constitui fundamental dezvoltări ulterioare a formelor de egalitate morală, formală și substanțială ce vor fi tratate pe larg în continuare.

■ Egalitatea drept natural inalienabil

Thomas Hobbes este primul gânditor care a asociat drepturile omului cu ideea de inalienabilitate, considerând că fiecare persoană posedă aceste drepturi fundamentale prin simplul fapt de a se fi născut ființă umană. Teoria în baza căreia orice ființă umană posedă anumite drepturi naturale inalienabile pe care Statul este obligat să le respecte - fără a avea posibilitatea de a le confieri sau limita, dă naștere principiului egalității în baza căruia „*toate ființele umane sunt egale deoarece posedă aceleași drepturi fundamentale inalienabile*”²⁴. Astfel, Hobbes definește teoria egalității de la natură în baza căreia „*toți oamenii se nasc egali, având aceleași dorințe și abilități*”²⁵, care coroborează însă, cu egoismul și competiția conduc spre un război al tuturor împotriva tuturor și, implicit, la inegalitate.

Astfel, ideea de inegalitate începe să fie conturată și parțial definită în filosofia dreptului modern. Această teorie va fi aprofundată de Rousseau și Kant.

■ Inegalitatea parte a contractului social

Jean-Jacques Rousseau a argumentat, pentru prima dată în filosofia politică modernă, ideea inegalității sociale, fiind considerată un declin primitiv al rasei umane de la egalitatea ce ar trebui să existe în starea naturală armonioasă a omenirii, declin determinat de nevoia permanentă a individului pentru perfecțiune și proprietate. Rousseau a considerat că această inegalitate socială rezultată, precum și starea de violență permanentă, pot fi depășite numai prin existența unui contract

²⁴ Thomas Hobbes, Leviathan, Partea I, Capitolul 14, The English Work of Thomas Hobbes, Paragon House, 2001, p.64.

²⁵ Idem, p. 57.

social care să permită constituirea unei puteri suverane populare în care cetățeanul să se bucure de egalitatea deplină a drepturilor sale.

În lucrarea *Principiile dreptului politic*, publicată în 1793, Immanuel Kant prezintă, prin prisma teoriei contractului social, modalitatea în care drepturile omului ar putea fi respectate în totalitate de către Stat. Pentru ca aceste drepturi fundamentale să fie respectate, Kant a considerat că este absolut necesar să se stabilească obligații reciproce atât de partea Statului, cât și de partea fiecărui cetățean în scopul respectării drepturilor tuturor celorlalți concetățeni. Astfel, Statul trebuie să garanteze următoarele principii: libertatea fiecărui membru al societății - ca simplă ființă umană; egalitatea fiecărui membru al societății cu oricare altul - ca subiect de drept intern; independența fiecărui membru al comunității - ca simplu cetățean.

Immanuel Kant percepse egalitatea ca fiind un principiu de drept în baza căruia fiecare membru al societății are drepturi egale, pe care le poate exercita împotriva celorlalți concetățeni. Aceste drepturi individuale sunt garantate de norme imperative de la care este exceptat numai Statul deoarece el nu este membru al societății sau subiect de drept intern.

Filosofia morală a lui Kant formulează postulatul egalității ca valoare universală, recunoaște libertatea tuturor ființelor raționale și principiul unic al garantării drepturilor omului. Aceste idei iluministe au stimulat mișcările sociale și revoluționare moderne, fiind preluate de texte legale constituționale ale vremii și declarațiile drepturilor omului.

Discriminarea formă de negare a egalității

Dacă principiul egalității este prezentat în doctrina și filosofia juridică încă din Antichitate, dreptul la nediscriminare este un concept nou, apărut după cel de-al doilea război mondial, indispensabil în eforturile internaționale de promovare și respectare a drepturilor omului.

În literatura de specialitate s-a argumentat faptul că principiul egalității și dreptul la nediscriminare sunt „noțiuni echivalente” deoarece dreptul la nediscriminare „exprimă ideea de egalitate într-o formă negativă”²⁶. Astfel, Jack Donnelly²⁷ definește discriminarea ca fiind negarea principiului egalității și, în același timp, un afront adus demnității umane. Dreptul la nediscriminare este, în opinia sa, o garanție explicită a egalității drepturilor fiecărei persoane, fără a se distinge în funcție de diferențele dintre acestea²⁸.

Prezent în art. 1 al *Cartei Națiunilor Unite*, reluat de art. 2 și 7 din *Declarația universală a drepturilor omului* și de art. 2 comun *Pactelor internaționale*²⁹ din 1966, dreptul la nediscriminare reprezintă unul dintre principalele elemente ale tuturor instrumentelor internaționale privind respectarea drepturilor omului, ducând chiar la elaborarea de acte normative speciale în vederea prevenirii încălcării egalității³⁰.

²⁶ Corneliu Bîrsan, Convenția europeană a drepturilor omului. Comentarii pe articole. Vol.I. Drepturi și libertăți, Editura C.H. Beck, 2005, p. 898.

²⁷ Jack Donnelly – profesor emerit al Universității din Denver, expert recunoscut în plan internațional pentru teoriile lansate în domeniul dreptului internațional și al drepturilor omului.

²⁸ Jack Donnelly, Non-discrimination and sexual orientation, Editura Academia regală de artă și știință din Olanda, 1999, pag. 8.

²⁹ A se vedea Pactul internațional referitor la drepturile economice și politice (1966) și Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale (1966).

³⁰ A se vedea Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială 21 decembrie 1965 (completată de Declarația referitoare la art. 14 din Convenție), Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea și reprimarea crimei de apartheid 30 noiembrie 1974, Convenția internațională O.N.U. împotriva apartheidului în sport 10 decembrie 1985, Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare a femeilor 18 decembrie 1979, Convenția Organizației internaționale

6.

NATURA JURIDICĂ ȘI CONTINUTUL PRINCIPIULUI EGALITĂȚII ȘI AL DREPTULUI LA NEDISCRIMINARE

- **Egalitatea morală**
- **Egalitatea formală (de jure)**
- **Egalitatea substanțială (de facto)**
- **Discriminarea directă**
- **Discriminarea indirectă**

Conceptul de egalitate, în esență sa, impune existența unei relații tripartite între două persoane și o calitate. Putem spune că anumite persoane sunt absolut egale numai atunci când acestea sunt identice. Totuși, trebuie să avem în vedere faptul că egalitatea umană, spre deosebire de egalitatea matematică absolută, presupune o anumită diferențiere între persoanele care sunt comparate³³. Prin urmare, egalitatea umană implică mai mult conceptul de similaritate, decât pe cel de identitate³⁴.

Deosebirile dintre conceptul general și diferitele concepte specifice asupra egalității au determinat apariția unor interpretări multiple care au generat dezbateri controversate cu privire la definirea noțiunii de egalitate umană. În doctrina juridică internațională a fost unanim acceptat, mai întâi, conceptul egalității morale, completat ulterior de alte două concepte: egalitatea formală și egalitatea substanțială/proportională.

- **Egalitatea morală** o definim ca fiind *egalitatea de la natură* care revine individului la naștere și care impune aceeași demnitate și același respect pentru fiecare ființă umană, fără niciun fel de deosebire. Conceptul a fost inițial dezvoltat de doctrina juridică și filosofică antică, fiind preluat mai întâi de biserică creștină și ulterior de majoritatea religiilor ca și concept politico-filosofic, fără putere și efecte juridice.

În fapt, egalitatea morală a fost înlocuită de alte forme de egalitate prin reglementarea juridică a unor privilegii. Considerăm relevantă, în acest sens, filosofia lui Rousseau conform căreia „*dacă în mod abstract și încă de la naștere toți oamenii au aceeași cantitate de drepturi, acest fapt trebuie să se exprime în mod abstract și la nivelul normei juridice. În afara reglementării juridice această egalitate nu are niciun sens și este lipsită de orice eficiență.*”³⁵

³³ A se avea în vedere faptul că două persoane diferite nu pot fi niciodată absolut egale, iar dacă nu diferă între ele, atunci acestea nu sunt egale, ci sunt identice.

³⁴ Egalitatea umană se referă la cazuri care sunt egale în aspectele lor relevante pentru situația de drept analizată. În practică, judecătorul trebuie să creeze un standard comun care să conțină criteriile avute în vedere pentru compararea celor două situații. Din moment ce oricare două situații pot fi egale din anumite puncte de vedere și diferite din alte puncte de vedere, pentru ca testul comparabilității celor două situații să aibă sens trebuie să fie avute în vedere acele criterii care au relevanță pentru obiectul prevederii care prescrie egalitatea de tratament. Dacă testul comparabilității este omis, pericolul care apare este ca interesele apărate sau chiar scopul prevederilor în materia nediscriminării să fie trecute cu vedere.

³⁵ J.J. Rousseau, On the Social Contract, Editura Flammarion, 1971, Paris, p. 54.

■ **Egalitatea formală (*de jure*)** reprezintă prima parte a teoriei lui Aristotel conform căreia celor egali trebuie să li se ofere un tratament egal. Prin urmare, toți membrii societății au drepturi și obligații egale care sunt reglementate de legislația națională, aplicabilă tuturor. Această formă de egalitate juridică s-a dovedit a fi bazată pe preferințe subiective, fie datorită modului de identificare a elementului comparativ necesar relației tripartite impuse de conceptul de egalitate³⁶, fie datorită imposibilității de identificare a acestuia, deși dezavantajele sunt evidente³⁷, fie datorită imposibilității de a obține egalitatea *de facto* chiar dacă elementul comparativ a fost corect identificat. Egalitatea formală, numită și „*liberală*”³⁸, se aplică atât situațiilor clasice de discriminare, cât și situațiilor de tratament aparent inegal³⁹.

■ **Egalitatea substanțială (*de facto*)** reprezintă a doua parte a teoriei lui Aristotel conform căreia este echitabil să se ofere tratament diferit celor inegali în vederea atingerii unor condiții sociale egale pentru toți membrii societății. În *Etica Nicomahică*, Aristotel distinge între cele două forme de egalitate și argumentează situația ipotetică în care, dacă se oferă tratament identic tuturor, se poate ajunge la tratarea inegală a celor egali și, implicit, la tratarea egală a celor inegali. Ca adevărată egalitate să existe, important este rezultatul final care distinge între egalitatea *de facto* și egalitatea *de jure*. Prin urmare, adevărată egalitate implică recunoașterea diferențelor în fiecare cauză și tratarea persoanelor diferite în mod diferit, astfel încât rezultatul final să-i aducă pe toți într-o poziție de egalitate. Pentru atingerea acestei forme de egalitate, statul este obligat să recurgă la acțiuni și măsuri „*discriminatorii legitime*” cunoscute sub denumirea de discriminări pozitive sau acțiuni affirmative. „*Se dorește astfel corectarea inegalităților de fapt și se instituie discriminări care au valoare pozitivă, în sensul că ele încearcă să repare unele inegalități*”⁴⁰. Astfel, egalitatea substanțială, reprezentă, de fapt, **egalitatea de șanse** concepută ca o egalitate a rezultatelor prin diferențierea persoanelor comparate deoarece: „*dacă există diferențieri pe care egalitatea le repudiază, există și unele pe care ea le postulează*”⁴¹.

Respectarea principiului egalității și a dreptului la nediscriminare nu sunt întotdeauna suficiente pentru garantarea *de facto* a egalității.

Adesea, se impun măsuri temporare speciale în vederea sprijinirii persoanelor sau grupurilor de persoane defavorizate pentru ca acestea să atingă același nivel de egalitate socială cu ceilalți membri ai societății.

³⁶ A se vedea C.E.J. Lisa Jacqueline Grant împotriva South-West Trains Ltd, cererea având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare C-249/96, din 17 februarie 1998, ECR 1998, p. I-621 în care Curtea a respins dreptul reclamantei de a primi indemnizația familială de călătorie deoarece locuia cu un partener de același sex. În urma solicitării de a compara situația reclamantei cu cea a unui bărbat locuind cu o femeie, Curtea a argumentat faptul că elementul comparativ corect pentru situația în cauză este acela al unui bărbat locuind cu un partener de același sex.

³⁷ A se vedea hotărârea Curții de apel engleză în cazul Croft împotriva Post Office în care Curtea s-a confruntat cu situația în care unui transsexual i se refuzase de către angajator permisiunea de a folosi grupul sanitar feminin. Curtea a respins plângerea pentru că nu a putut impune un element comparativ deoarece asemenea situație comparabilă nu există. De asemenea, a se vedea C.E.J. K.B. împotriva National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health, cererea având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare C-117/01, din 7 ianuarie 2004, ECR 2004, p. I-541.

³⁸ O. Juanjan, *Le principe d'égalité devant la loi en droit allemand*, PUAM Economica, Paris, 1992, p.38 și urm.

³⁹ A se vedea C.E.J. Angel Rodriguez Caballero împotriva Fondo de Garantia Salarial (Fogasa), cererea având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare C-442/00, din 12 decembrie 2002, ECR 2002, p. I-11915, § 33.

⁴⁰ L. Favreau, *Le principe d'égalité dans la jurisprudence du conseil constitutionnel*, coloană desfășurat la Varșovia, 5-7 mai 1992, nepublicată.

⁴¹ G. Debre, *Egalité et discrimination en droit intern et en droit international*, Travaux de l'Association Henri Capitant, Tome XIV, Paris, 1965, p.273.

Asemenea măsuri au în vedere nu numai respectarea egalității formale, ci și a egalității substanțiale. Atât timp cât măsurile sunt necesare pentru reducerea nivelului de discriminare împotriva anumitor persoane sau grupuri de persoane și a atingerii egalității *de facto*, ele sunt legitime⁴² și nu intră în sfera discriminării, așa cum va fi prezentată în continuare, ci reprezintă o formă de discriminare pozitivă/acțiune afirmativă. Totuși, într-o societate democratică o astfel de „discriminare” trebuie să urmărească un scop legitim și să respecte „*un raport de proporționalitate rezonabil între scopul urmărit și mijloacele utilizate pentru realizarea lui*”⁴³.

Dreptul la nediscriminare este corolarul principiului egalității și permite ca domeniul de aplicare al acestuia să fie definit în mod concret⁴⁴. Astfel, discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință menită să nege sau să refuze egalitatea în drepturi și/sau în tratament⁴⁵ a unei persoane, fiind însăși negarea principiului egalității și, în același timp, un afront adus demnității umane. Totuși, nu trebuie să considerăm, de fiecare dată, discriminarea ca fiind opusul egalității deoarece uneori cele două noțiuni se află într-un raport de complementaritate. Astfel, dreptul la nediscriminare poate fi considerat un drept accesoriu în lipsa căruia implementarea principiului egalității ar fi imposibil de realizat.

Doctrina și practica judiciară, precum și legislația în domeniu fac distincție între două forme principale de discriminare: directă și indirectă.

■ **Discriminarea directă** survine atunci când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare. Ea este reglementată de art. 2(1) din O.G. 137/2000, modificată și republicată, după cum urmează: „*prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice*”.

Prin urmare, putem afirma că avem de-a face cu o formă de discriminare directă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții: existența unui tratament diferit 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 *orice alt criteriu*; tratamentul diferit 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 alt drept recunoscut de lege.

⁴² A se vedea Comentariul general nr. 16/2005, Comitetul pentru drepturile economice, sociale și culturale al Națiunilor Unite disponibil la adresa de web: www.un.org. Corneliu Bîrsan, op.cit., p.906

⁴³ Frederic Sudre, Dreptul european și internațional al drepturilor omului, Editura Polirom, 2006, p. 202.

⁴⁴ A se vedea art. 2 alin. 1 din OG 137 din 31 august 2000, modificată. Simina Tănărescu, Prinzipiul egalității în dreptul românesc, Editura All Back, 1999, p.32.

■ **Discriminarea indirectă**

Discriminarea indirectă există atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor 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. De asemenea, discriminare indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale sau comparabile.

Această formă de discriminare este reglementată de art. 2(3) și art. 2(4) din O.G. 137/2000, modificată și republicată, după cum urmează:

- „*(3)sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, 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,*
- precum și *(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități.*”

6. REFERINȚE

■ Note bibliografice

■ Referințe privind imaginile folosite în prezentul Ghid

■ Note bibliografice

Cărți și studii

- Analiză de diagnostic a domeniului egalității de șanse și gen din România: probleme, nevoi, soluții europene, publicat de Centrul de Resurse Juridice, 2010;
- Barbara Bagilhole, *Understanding Equal Opportunities and Diversity*, Policy Press, Marea Britanie, 2009;
- Frederic Sudre, *Dreptul european și internațional al drepturilor omului*, Editura Polirom, 2006;
- Corneliu Bîrsan, *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentarii pe articole. Vol.I. Drepturi și libertăți*, Editura C.H. Beck, 2005;

- Lesley Jacobs, *Pursuing equal Opportunities*, Cambridge University Press, 2004;
- Ghid practic privind egalitatea, Nelson Thornes Ltd, Marea Britanie, 2003;
- Thomas Hobbes, *Leviathan*, Partea I, Capitolul 14, The English Work of Thomas Hobbes, Paragon House, 2001;
- Jack Donnelly, Non-discrimination and sexual orientation, Editura Academia regală de artă și știință din Olanda, 1999;
- Simina Tănăsescu, Prinzipiul egalității în dreptul românesc, Editura All Back, 1999;
- Judith Taylor, *How to Design and Deliver Equal Opportunities Training*, Biddles Ltd., Marea Britanie, 1993;
- O. Juanjan, Le principe d'egalité devant la loi en droit allemand, PUAM Economica, Paris, 1992;
- J.J. Rousseau, *On the Social Contract*, Editura Flammarion, Paris, 1971;
- G. Debre, Egalite et discrimination en droit intern et en droit international, Travaux de l'Association Henri Capitant, Tome XIV, Paris, 1965

Acte normative și documente instituționale

- Convenția Organizației internaționale a muncii (nr. 100) referitoare la egalitatea de remunerare a muncii între bărbați și femei pentru muncă de valoare egală 29 iunie 1951;
- Convenția Organizației internaționale a muncii (nr. 101) privind discriminarea în ocuparea locului de muncă și în exercitarea profesiei 25 iunie 1958;
- Convenția U.N.E.S.C.O. privind lupta împotriva discriminării în domeniul educației 14 decembrie 1960;
- Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială 21 decembrie 1965 (completată de Declarația referitoare la art. 14 din Convenție);
- Pactul internațional referitor la drepturile economice și politice (1966);
- Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale (1966);
- Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea și reprimarea crimei de apartheid 30 noiembrie 1974;

- Convenția internațională O.N.U. cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare a femeilor 18 decembrie 1979;
 - Convenția internațională O.N.U. împotriva apartheidului în sport 10 decembrie 1985;
 - Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la Consiliul European de la Nisa, din 7 decembrie 2000;
 - Directiva 2000/43 privind aplicarea principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică;
 - Directiva 2000/78/CE privind creare unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
 - Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/2000, modificată și completată;
 - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată și republicată în M.Of. nr. 150/2007;
 - Constituția României, modificată și completată prin Legea 429/2003;
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în M.Of. nr. 385/2008;
 - Comentariul general nr. 16/2005, Comitetul pentru drepturile economice, sociale și culturale al Națiunilor Unite;
- Codul măsurilor practice pentru combaterea hărțuirii sexuale, adoptat de Comisia Europeană în 1992;
- CCR, decizia 70/1993, publicată în M.Of. nr. 240/1993; CCR, decizia 74/1994, publicată în M.Of. nr. 189/1994; CCR, decizia 139/1996, publicată în M.Of. nr. 7/1997;
- CCR, decizia 599/2009, publicată în M. Of. 329/2009;
- C.E.J. Lisa Jacqueline Grant împotriva South-West Trains Ltd;
- C.E.J. K.B. împotriva National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health;
- C.E.J. Angel Rodriguez Caballero împotriva Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

Referințe privind imaginile folosite în prezentul Ghid

Fig. 2 http://fr.toonpool.com/cartoons/discrimination_58054

Fig. 3 <http://www.sopublications.co.uk/equalopportunities.html>

Fig. 4 <http://www.pencoedchildminding.co.uk/general.htm>

Fig. 5 [http://wsgfl.westsussex.gov.uk/ccm/navigation/school-office/support-services/personnel-services-unit-\(schools\)/schools-hr-guide/section-10---diversity-and-equal-opportunities/](http://wsgfl.westsussex.gov.uk/ccm/navigation/school-office/support-services/personnel-services-unit-(schools)/schools-hr-guide/section-10---diversity-and-equal-opportunities/)

Fig. 6 <http://www.simplyhrjobs.co.uk/blog/category/topics/diversity-jobs>

Fig. 7 <http://www.daffodilsnursery.com/confidentiality-and-policies.asp>

Fig. 8 <http://community.kyequality.org/2010/11/kentucky-equality-federation.html>

Fig. 9 <http://www.busybumblebees.co.uk/policies.php>

Fig. 10 <http://www.prwatch.org/taxonomy/term/68>

Fig. 11 <http://trendsupdates.com/discrimination-in-the-workplace>

Fig. 12 http://www.toonpool.com/cartoons/discrimination-3_78074

Fig. 13 http://www.eycb.coe.int/composito/chapter_5/3.html

Fig. 14 <http://www.psychologytoday.com/blog/living-single/200805/is-it-bad-notice-discrimination>

Fig. 15 http://www.toonpool.com/cartoons/discrimination-4_8010

Fig. 16 <http://www.eeagrants.org/id/1824>

Fig. 17 <http://jobsanger.blogspot.com/2010/11/republicans-say-no-to-equal-pay-for.html>

Fig. 18 <http://www.henkeldiversity.com/tag/equality>

Fig. 19 <http://www.legalgreattips.com>

Fig. 20 <http://www.worldit.info/noutati/google-analytics-va-deveni-ilegal-in-germania-o-discriminare>

Fig. 21 <http://www.collane.ie>

Fig. 22 <http://www.metrics-consulting.co.uk/equal-opportunities.aspx>

Prezentul „Ghid privind egalitatea de șanse” a fost realizat în cadrul proiectului „**Optimizarea sistemului de învățământ prin dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului didactic din învățământul preuniversitar**”

POSDRU/87/1.3/S/63641, coordonat de Cristiana Bucur manager de proiect.

Este permisă distribuirea liberă a lucrării, în afara proiectului pentru care a fost realizată, în condițiile în care nu i se aduc modificări și nu se realizează profit.



Fig.22