



Comisia
Europeană

DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
LITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
GE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
ON RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
GEGENDE DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
CE HEIGHT RELIGION SIZEDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GERELIGION DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GHTDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
SABILITY AGE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
ION RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
LITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
GE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
ON RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
GEGENDE DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
CE HEIGHT RELIGION SIZEDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GERELIGION DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GHTDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
SABILITY AGE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
ION RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
LITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
GE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
ON RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
GEGENDE DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
CE HEIGHT RELIGION SIZEDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GERELIGION DIFFERENCE HEIGHT DISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE
GHTDISABILITY PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE COLOR SIZE GENDER APPEARANCE
SABILITY AGE HEIGHT COLOR GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE
ION RELIGION COLOR SIZE AGE GENDER BELIEF DIFFERENCE PREJUDICE CULTURE BELIEF RELIGION AGE

Cunoașteți-vă drepturile:

protecția împotriva discriminării

Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Cunoașteți-vă drepturile: protecția împotriva discriminării

Comisia Europeană

Direcția Generală Justiție și Consumatori

Print ISBN 978-92-79-48500-8 doi:10.2838/65283 DS-04-15-271-R0-C

PDF ISBN 978-92-79-48493-3 doi:10.2838/24777 DS-04-15-271-R0-N

© Uniunea Europeană, 2015

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Cunoașteți-vă drepturile:
protecția împotriva
discriminării

Acest ghid vă oferă informații cu privire la dreptul dumneavoastră de a fi protejat împotriva discriminării, în temeiul legislației UE.

Ghidul explică clar drepturile de care beneficiați¹ și demersurile pe care le puteți efectua atunci când considerați că ați făcut obiectul discriminării.

Interzicerea discriminării reprezintă un principiu fundamental al Uniunii Europene. UE adoptă acte legislative împotriva discriminării pe motive de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Legislația UE nu interzice discriminarea în toate domeniile vieții, ci într-o serie de domenii esențiale specifice, cum ar fi ocuparea forței de muncă. Statele membre ale UE au obligația de a pune în aplicare legislația UE la nivel național și de a o aplica în mod corect.

Discriminarea pe motive de cetățenie este interzisă, de asemenea, în conformitate cu legislația UE, însă aceasta nu este abordată în prezenta broșură. Mai multe informații cu privire la drepturile dumneavoastră sunt disponibile pe portalul Europa ta: <http://europa.eu/youreurope/index.htm>.

Prezentul ghid descrie drepturile de care beneficiați în temeiul legislației UE, care oferă doar un nivel minim de protecție. Majoritatea statelor membre asigură o protecție mai largă împotriva discriminării, în conformitate cu legislația națională. Pentru informații suplimentare, puteți consulta secțiunea „Linkuri utile” de mai jos.

¹ Prezentele orientări se bazează parțial pe un ghid cuprinzător, *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives (Cum să depuneți o plângere de discriminare – Manual privind căile de atac disponibile în conformitate cu directivele UE privind nediscriminarea)*, iulie 2011, elaborat pentru Comisie de către Lilla Farkas, din partea Rețelei europene de experți juridici în domeniul nediscriminării, disponibil la adresa: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm.

1. Care sunt drepturile dumneavoastră?

1. Ce acte legislative ale UE mă protejează împotriva discriminării?

Motive de discriminare	Legislația UE
Origine rasială sau etnică	<i>Directiva 2000/43/CE privind egalitatea rasială</i>
Religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală	<i>Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă</i>
Gen <ul style="list-style-type: none"> • inclusiv sarcina și maternitatea • inclusiv discriminarea rezultată din reatribuirea de gen 	<i>Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de gen (în ceea ce privește ocuparea forței de muncă)</i> <i>Directiva 2004/113/CE privind egalitatea de gen (în ceea ce privește bunurile și serviciile)</i> <i>Directiva 79/7/CEE privind egalitatea de gen (în ceea ce privește securitatea socială)</i>

2. Ce se întâmplă dacă sunt discriminat pe alte motive?

Puteți beneficia de protecție împotriva discriminării și pe alte motive, în temeiul legislației naționale. Ar trebui să verificați dacă legislația națională din țara dumneavoastră oferă protecție în situația specifică cu care vă confrunțați. În temeiul legislației naționale, se poate oferi protecție juridică împotriva discriminării pe motive de opinie politică, stare civilă, naștere, origine socială, avere, sănătate sau caracteristici fizice. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzice, de asemenea, discriminarea pe motive precum originea socială, limba, opiniile politice sau de altă natură, averea și nașterea. Totuși, acest lucru este valabil pentru statele membre ale UE numai atunci când acestea pun în aplicare dreptul Uniunii.

Cetățenie: Cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora sunt protejați, de asemenea, împotriva discriminării pe motiv de cetățenie în domeniul de aplicare a dreptului Uniunii. Dreptul la egalitate de tratament pentru resortisanții țărilor care nu sunt membre ale UE este protejat conform unor condiții specifice în temeiul Directivei 2003/109/CE (rezidenți pe termen lung), precum și al unei serii de alte directive.

3. În ce situații din viața mea sunt protejat împotriva discriminării în conformitate cu legislația UE?

Protecția oferită de legislația UE vizează domenii diferite, în funcție de motivul discriminării.

Motive de discriminare	Domenii în care beneficiați de protecție în temeiul legislației UE
Originea rasială sau etnică	<p><i>Accesul la piața muncii (recrutare)</i> <i>Condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea</i> <i>Pensiile ocupaționale</i> <i>Formarea profesională</i> <i>Accesul la o activitate independentă/alte forme de activitate profesională</i> <i>Protecția socială (inclusiv securitatea socială și asistența medicală)</i> <i>Educație</i> <i>Accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, inclusiv la locuințe</i></p>
Gen	<p><i>Accesul la piața muncii (recrutare)</i> <i>Condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea</i> <i>Pensiile ocupaționale</i> <i>Formarea profesională</i> <i>Accesul la o activitate independentă/alte forme de activitate profesională</i> <i>Securitatea socială</i> <i>Accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii</i></p>
Religie sau convingeri, handicap, vârstă, orientare sexuală	<p><i>Condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea</i> <i>Pensiile ocupaționale</i> <i>Accesul la piața muncii (recrutare)</i> <i>Formarea profesională</i> <i>Accesul la o activitate independentă/alte forme de activitate profesională</i></p>

Numeroase state membre oferă o protecție mai extinsă în temeiul dreptului lor intern și, de asemenea, interzic discriminarea pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domenii precum furnizarea de bunuri și servicii.

Cunoașteți-vă drepturile la locul de muncă

Sunteți protejat împotriva discriminării în toate domeniile vieții dumneavoastră profesionale, începând chiar din etapa depunerii candidaturii pentru un loc de muncă. Atunci când candidați pentru un loc de muncă, nicio persoană nu ar trebui să fie exclusă pe motive de gen, vârstă, origine rasială sau alte caracteristici protejate.

Aveți dreptul la tratament egal în domenii precum recrutarea, condițiile de muncă, promovarea, remunerația, accesul la formare profesională, pensiile ocupaționale și concedierea. De exemplu, un angajator nu trebuie să concedieze o lucrătoare din cauză că este însărcinată sau nu trebuie să plătească bărbaților salarii mai mari decât femeilor pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.

Cunoașteți-vă drepturile atunci când cumpărați sau vindeți bunuri ori servicii

Discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică și pe motive de gen este interzisă în serviciile puse la dispoziția publicului, indiferent dacă este vorba de sectorul public sau de cel privat. Nu vi se poate refuza accesul într-un restaurant, bar, club de fitness, hotel etc. pe motive de gen, origine rasială sau etnică și nu vi se poate solicita să plătiți un preț mai mare pentru anumite servicii doar pe motive de gen (de exemplu, pentru serviciile de coafură și asigurări).

Nu toate activitățile intră sub incidența directivelor UE privind egalitatea. De exemplu, anumite activități ale autorităților publice (de exemplu, ale poliției) nu constituie „servicii” în conformitate cu legislația UE și, prin urmare, nu se aplică legislația UE împotriva discriminării. Serviciile care nu se pun „la dispoziția publicului” sunt, de asemenea, exceptate (de exemplu, o doamnă în vârstă care dorește să închirieze o cameră din propria locuință poate căuta un chiriaș în cercul limitat al familiei sale și al cunoscuților săi sau poate să-și limiteze alegerea doar la chiriași de un anumit sex).

4. Ce tip de discriminare este interzisă?

Legislația UE interzice diferite forme de discriminare, inclusiv discriminarea directă și indirectă, hărțuirea, hărțuirea sexuală, victimizarea și instigările la discriminare.

Discriminarea este directă atunci când o persoană este tratată în mod diferit și mai defavorabil decât alte persoane din cauza oricăruia dintre motivele de discriminare prevăzute de legislația UE. Următoarele situații ar constitui exemple de discriminare:

- refuzul de a fi recrutat deoarece sunteți musulman, evreu, de culoare, de sex masculin sau cu vârsta peste 35 de ani;
- refuzul de a admite copilul dumneavoastră la o școală din cauză că este rom;
- concedierea, în cazul în care un angajator care se confruntă cu dificultăți economice trebuie să reducă efectivele de personal și alege numai persoanele cu vârsta de peste 50 de ani;
- refuzul unui agent imobiliar de a vă închiria o locuință din cauza culorii pielii sau a sexului dumneavoastră.

Discriminarea este **indirectă** atunci când **o politică, o practică sau o regulă** care se aplică tuturor are un efect mai defavorabil asupra unor persoane în raport cu altele. Unele măsuri pot părea neutre la prima vedere, dar, cu toate acestea, pot să aibă un efect discriminatoriu asupra unui anumit grup de persoane. De exemplu, cerința ca lucrătorii dintr-un supermarket sau din cadrul unui centru de conferințe să fie în măsură să își îndeplinească sarcinile stând în picioare ar putea să excludă în mod inutil anumiți candidați cu handicap. Anumite coduri vestimentare ar putea exclude solicitanții aparținând grupurilor minorităților etnice sau religioase. Anumite cerințe fizice ar putea exclude solicitanții de sex feminin, în vârstă sau cu handicap. Nu este relevant dacă discriminarea este sau nu intenționată. Informațiile statistice pot fi utile pentru a demonstra o discriminare indirectă. De exemplu, regulile care sunt în dezavantajul lucrătorilor cu fracțiune de normă pot să discrimineze în mod indirect femeile, întrucât mai multe femei decât bărbați au tendința de a lucra cu fracțiune de normă.

Discriminarea indirectă poate fi justificată în anumite situații. În cazul în care:

- există un motiv sau un scop legitim la originea practicii, a politicii sau a regulii respective și
- mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

Aceasta este denumită „justificare obiectivă” și este evaluată de la caz la caz.

Hărțuirea este o atitudine sau un comportament nedorit care încalcă demnitatea unei persoane sau creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. De exemplu, în cazul în care sunteți homosexual și superiorul dumneavoastră și colegii dumneavoastră spun în mod regulat glume homofobe și fac schimb de e-mail-uri homofobe, acest lucru ar putea constitui hărțuire și, prin urmare, discriminare.

Hărțuirea sexuală este o atitudine sau un comportament fizic, verbal sau neverbal nedorit, de natură sexuală, care încalcă demnitatea unei persoane sau creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. De exemplu, aceasta include cazul în care superiorul dumneavoastră sau unul dintre colegii dumneavoastră vă face avansuri de natură fizică, afișează imagini sau fotografii de natură sexuală sau vă trimite e-mailul ori SMS-uri cu conținut sexual explicit sau inadecvate.

Victimizarea are loc atunci când o persoană vă tratează incorect deoarece ați făcut o plângere sau ați ajutat o altă persoană să depună o plângere cu privire la discriminare. De exemplu, dacă sunteți respins sau vi se refuză promovarea pentru că ați depus o plângere de discriminare împotriva superiorului dumneavoastră sau pentru că ați depus mărturie în calitate de martor într-o cauză în materie de discriminare, atunci este vorba despre victimizare.

Instigarea la discriminare reprezintă, de asemenea, o formă de discriminare. Printre exemple se numără proprietarul unui club de noapte care dă dispoziții personalului său să refuze accesul persoanelor de o anumită rasă sau etnie ori un angajator care solicită unui agent de muncă temporară să trimită numai tinere cu vârsta sub 30 de ani.

5. Există situații în care se permite tratamentul diferit pe baza motivelor protejate?

Da, legislația UE permite anumite excepții de la interdicția generală.

Există o excepție generală în domeniul ocupării forței de muncă în cazul în care o cerință specifică este necesară pentru o anumită activitate profesională. De exemplu, un director de casting poate căuta un actor de o anumită origine rasială pentru un rol într-un film. De asemenea, preoților li se poate impune să adere la cultul comunităților religioase de care aparțin. Cu toate acestea, excepția menționată nu permite bisericilor sau altor organizații religioase să impună cerințe de natură religioasă pentru recrutarea de persoane a căror religie sau ale căror convingeri nu sunt direct relevante pentru activitățile lor (cum ar fi personalul de curățenie sau de întreținere a grădinilor).

Furnizarea de bunuri sau de servicii exclusiv sau în principal persoanelor de un anumit sex este permisă, de asemenea, în anumite condiții. De exemplu, clinicile medicale pot oferi anumite servicii exclusiv femeilor însărcinate.

Statele membre ale UE pot permite, de asemenea, un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în cazul în care acesta este adecvat și necesar pentru atingerea obiectivelor în materie de ocupare a forței de muncă în condiții de legalitate și în materie de piață a muncii. De exemplu, în anumite condiții, statele membre pot permite rezilierea contractului de muncă atunci când lucrătorii împlinesc o anumită vârstă – în special dacă aceștia au deja dreptul la pensie.

De asemenea, legislația UE permite statelor membre să aplice norme sau politici care previn sau compensează dezavantajele cu care se confruntă un anumit grup. Acest fenomen este cunoscut sub numele de „acțiune pozitivă”. De exemplu, se pot fixa obiective pentru angajatori privind angajarea de persoane cu handicap sau privind creșterea numărului de femei cu funcții de conducere, în cazul în care acestea sunt subreprezentate în funcții de conducere.

Majoritatea statelor membre au norme speciale pentru forțele armate care permit un tratament diferențiat pe motive de vârstă și handicap.

6. Este obligatoriu ca toate persoanele din UE să respecte interdicția de discriminare?

Da. Persoanele fizice, întreprinderile de orice dimensiune (inclusiv IMM-urile), asociațiile, autoritățile locale, guvernul și toate celelalte organizații, atât din sectorul public, cât și din cel privat, trebuie să respecte interdicția de discriminare.

7. Sunt protejate toate persoanele din UE împotriva discriminării?

Da. Legislația UE de combatere a discriminării protejează toate persoanele din UE, nu numai cetățenii UE. Aceasta vizează însă numai discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică, gen, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. De exemplu, imigranții din statele care nu sunt membre ale UE nu trebuie să fie discriminați pe motive de origine etnică, vârstă sau gen la locul de muncă. Aceasta nu se referă la diferențele de tratament care rezultă din faptul că o persoană nu este cetățean UE, de exemplu norme diferite cu privire la intrarea și șederea pe teritoriul unui stat membru al UE.

8. Sunt protejat numai pe baza caracteristicilor mele proprii?

Nu, sunteți protejat împotriva discriminării prin asociere, de asemenea. Acest aspect vizează o situație în care sunteți tratat în mod defavorabil din cauza legăturilor dumneavoastră cu o altă persoană. De exemplu, aceasta include cazul în care sunteți discriminat și hărțuit la locul de muncă pentru că aveți nevoie de timp liber suplimentar pentru a vă îngriji copilul cu handicap.

Discriminarea întemeiată pe supoziții sau percepții este interzisă, de asemenea. Un exemplu ar fi cazul în care nu vi se oferă un loc de muncă deoarece angajatorul consideră, în mod eronat, că sunteți homosexual sau de religie musulmană.

9. Ce se întâmplă dacă am un handicap și am nevoie ca angajatorul să facă modificări la locul de muncă pentru ca eu să îmi putea desfășura activitatea?

Dacă aveți un handicap, angajatorul dumneavoastră sau viitorul angajator trebuie să facă modificări rezonabile astfel încât să vă puteți desfășura activitatea. „Rezonabil” înseamnă, de exemplu, că modificările nu ar trebui să fie prea costisitoare în raport cu dimensiunile întreprinderii, nici să încalce normele în materie de sănătate și securitate la locul de muncă.

Mai întâi, ar trebui să discutați despre nevoile dumneavoastră cu angajatorul, care ar putea chiar să nu fie conștient de obligațiile sale. Pentru a se stabili dacă anumite modificări sunt rezonabile, trebuie analizat fiecare caz în parte. Ați putea să vă gândiți, de asemenea, să contactați o organizație care promovează drepturile persoanelor cu handicap pentru sprijin și consiliere suplimentară.

Cunoașteți-vă drepturile – dreptul la amenajări corespunzătoare în activitatea profesională

Amenajările corespunzătoare la locul de muncă pentru a vă satisface nevoile în calitate de lucrător cu handicap ar putea include punerea la dispoziție a unui spațiu de parcare rezervat, a unui spațiu de lucru accesibil sau a unor echipamente special adaptate. Acestea nu se referă neapărat la modificări fizice, ci depind de nevoile pe care le aveți. Ar putea fi vorba despre modificarea programului dumneavoastră de lucru sau despre modul în care sunt efectuate sarcinile.

Candidatura dumneavoastră pentru un loc de muncă nu poate fi respinsă pe motiv că angajatorul ar fi nevoit să facă amenajări corespunzătoare pentru a vă permite să vă desfășurați activitatea.

2. Cum puteți să vă exercitați drepturile?

10. Cine mă poate ajuta în cazul în care sunt discriminat?

În cazul în care știți sau bănuți că ați fost discriminat, puteți solicita consiliere și asistență din partea unor organizații precum organismele de promovare a egalității, sindicatele sau ONG-urile.

Statele membre sunt răspunzătoare de punerea în aplicare a legislației UE și de aplicarea corectă a acesteia. Statele membre trebuie să garanteze respectarea drepturilor care vă revin în temeiul legislației UE la nivel național. Legislația UE prevede că statele membre trebuie să creeze organisme naționale de promovare a egalității pentru a promova egalitatea de tratament pe motive de origine rasială sau etnică și de gen. Acestea oferă asistență independentă victimelor discriminării. În practică, în majoritatea statelor membre, organismele naționale de promovare a egalității se ocupă, de asemenea, de discriminarea pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală în temeiul legislației naționale. În multe cazuri, acestea se ocupă, de asemenea, de discriminarea pe motive de cetățenie, limbă sau opinie politică.

Unele organisme naționale de promovare a egalității pot doar să vă ofere informații utile, în timp ce altele vă pot ajuta să vă faceți o plângere sau pot chiar să examineze ele însele cazul dumneavoastră.

Puteți consulta site-ul internet al organismului național de promovare a egalității din țara dumneavoastră în secțiunea „Linkuri utile” de mai jos. Site-urile internet respective oferă informații suplimentare, inclusiv detalii privind asistența pe care o pot acorda.

În numeroase state membre, **sindicatele** și **organizațiile neguvernamentale** pot oferi informații și asistență victimelor discriminării. În temeiul legislației UE, organizațiile care au un interes legitim în domeniul egalității au dreptul să sprijine victimele în procedura privind discriminarea și, în multe state membre, acestea pot chiar să depună plângeri, fie în numele, fie în sprijinul unei persoane.

11. În cazul în care am avut de suferit de pe urma discriminării, ar trebui să fac plângere?

Da. Puteți obține despăgubiri sau o declarație care să ateste că ați fost discriminat numai dacă formulați o plângere. Trebuie să fiți conștient de faptul că multe state membre au termene stricte pentru depunerea unei plângeri privind discriminarea. Depunerea unei plângeri va ajuta, de asemenea, alte persoane prin sensibilizarea cu privire la discriminare și prin schimbarea atitudinilor. Schimbarea reală necesită adesea o masă critică de cazuri.

12. Cine soluționează plângerea?

Acest lucru depinde de legislația națională a statului membru în care depuneți plângerea. Trebuie să vă adresați serviciilor naționale de consultanță (a se vedea întrebarea 10) pentru mai multe informații despre procedura de depunere a unei plângeri.

13. Cum pot să formulez o plângere în cazul în care țara mea nu respectă legislația UE?

Dacă înaintați o plângere Comisiei Europene privind faptul că un stat membru nu respectă legislația UE, Comisia Europeană va examina dacă plângerea dumneavoastră indică faptul că statul membru în cauză nu aplică în mod corect legislația UE în legislația sa națională. În cazul în care Comisia Europeană constată că un stat membru încalcă dreptul UE, aceasta poate decide să intenteze o acțiune împotriva statului membru la Curtea de Justiție a UE.

Cu toate acestea, Comisia Europeană nu poate interveni în situații individuale disputate între victime ale discriminării și angajatorii acestora, furnizorii de servicii sau autoritățile publice. Comisia Europeană nu poate emite o declarație care să ateste că a existat o discriminare și nu poate solicita unui stat membru, unei întreprinderi sau unei persoane să vă ofere despăgubiri. O plângere adresată Comisiei Europene nu înlocuiește exercitarea drepturilor dumneavoastră prin intermediul autorităților și instanțelor naționale.

14. Cum pot dovedi că am fost victima unei discriminări?

Dacă aveți motive să considerați că ați fost tratat în mod diferit pe motive de handicap, vârstă, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri, orientare sexuală sau gen, ar trebui să obțineți toate elementele de probă pe care le puteți găsi în sprijinul plângerii dumneavoastră, de exemplu scrisori, e-mailuri și alte documente. Țineți o evidență a conversațiilor sau a evenimentelor relevante și interesați-vă cum puteți avea acces la documentele de care este posibil să aveți nevoie, dar pe care nu le aveți. De exemplu, în cazul în care plângerea dumneavoastră se referă la faptul că vi s-a refuzat un loc de muncă sau, cel puțin, posibilitatea de a participa la un interviu pentru un loc de muncă pe motive de gen, vârstă, handicap, orientare sexuală, religie sau origine etnică ori rasială, ar putea fi util să dispuneți de informații din partea angajatorului cu privire la criteriile utilizate pentru a selecta candidații. Organismul național de promovare a egalității din țara dumneavoastră vă poate ajuta să obțineți aceste informații sau pot exista proceduri pe care trebuie să le urmați pentru a obține informațiile respective.

Ar trebui să solicitați consiliere de la organismul național de promovare a egalității din țara dumneavoastră, de la sindicat sau de la o organizație neguvernamentală cu privire la acțiunile pe care trebuie să le întreprindeți pentru a vă dovedi cazul.

Atunci când faceți o plângere privind discriminarea, trebuie să demonstrați că ați fost tratat incorect și că motivul pentru care ați fost tratat incorect este sexul, vârsta, handicapul, orientarea sexuală, religia sau originea dumneavoastră etnică ori rasială. Trebuie doar să stabiliți faptele care creează o prezumție de discriminare. Ulterior, cade în sarcina angajatorului, a persoanei sau a organizației împotriva căreia faceți plângere să dovedească faptul că nu a existat discriminare. Acest fenomen este cunoscut sub numele de „inversare a sarcinii probei”. Aceasta este o normă din legislația UE care facilitează formularea de plângeri de către victimele discriminării.

15. Pot depune o plângere cu privire la un act de discriminare împotriva unei alte persoane?

În cazul în care plângerea dumneavoastră face referire la o anumită situație individuală, ar trebui să depuneți plângerea la nivel național, în conformitate cu procedurile naționale. Organismul național de promovare a egalității din țara dumneavoastră, sindicatul sau o organizație neguvernamentală vă poate consilia dacă puteți depune o plângere chiar dacă discriminarea nu vă afectează direct.

Dacă înaintați o plângere Comisiei Europene privind faptul că un stat membru nu a respectat legislația UE, nu sunteți obligat să demonstrați că sunteți direct afectat de problema prezentată.

16. Ce căi de soluționare sunt disponibile?

Statele membre decid dacă acțiunile privind discriminarea sunt soluționate prin proceduri penale, civile sau administrative. Unele state membre oferă opțiunea de a recurge la mediere. De exemplu, aceasta ar putea conduce la adoptarea unei soluții în urma negocierilor dintre dumneavoastră și angajatorul dumneavoastră. În cazul în care sunt disponibile diferite opțiuni, trebuie să o alegeți pe cea mai bună pentru dumneavoastră. În cazul în care nu doriți să așteptați rezultatul unor proceduri judiciare care ar putea fi îndelungate, ați putea opta pentru mediere (dacă aceasta este disponibilă în temeiul legislației naționale din țara dumneavoastră), care este, de regulă, mai rapidă și mai puțin costisitoare. Alternativ, puteți decide să introduceți o acțiune în justiție pentru a se evita o situație în care nu mai puteți primi despăgubiri pentru că ați prezentat cererea dumneavoastră prea târziu. Organismul național de promovare a egalității din țara dumneavoastră, sindicatul sau o organizație neguvernamentală vă poate oferi consultanță suplimentară.

17. Care sunt soluțiile? Pot să primesc despăgubiri? Pot să-mi recuperez locul de muncă în cazul în care am fost concediat pentru motive discriminatorii?

Legislația UE nu prevede despăgubiri sau alte măsuri corective care trebuie să fie disponibile în statele membre. Legislația UE precizează doar că statele membre trebuie să dispună de sancțiuni efective, proporționale și disuasive și să se asigure că aveți posibilitatea să introduceți o acțiune în instanță pentru a vă exercita drepturile în temeiul legislației UE. Trebuie să verificați care sunt măsurile corective disponibile în conformitate cu legislația națională din țara dumneavoastră. Organismul național de promovare a egalității din țara dumneavoastră, sindicatul sau o organizație neguvernamentală vă poate oferi consultanță suplimentară.

De exemplu, este posibil să aveți dreptul de a solicita pronunțarea unei hotărâri de către o instanță, un tribunal sau un organism de promovare a egalității care să ateste că a existat un act de discriminare. Ați putea avea dreptul de a solicita despăgubiri, recuperarea unui loc de muncă sau un ordin prin care i se impune persoanei sau organizației care a efectuat actul de discriminare să ia măsuri specifice. De exemplu, o instanță sau un organism național de promovare a egalității poate să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului să modifice o politică discriminatorie de angajare.

18. Ce sumă va trebui să plătesc pentru a depune o plângere?

În cazul în care doriți să încercați să soluționați problema în mod neoficial, de exemplu prezentând o plângere scrisă persoanei sau organizației care v-a discriminat, acest lucru nu înseamnă neapărat că va trebui să suportați costuri de natură juridică. În cazul în care doriți să intentați o acțiune în instanță, costurile procedurilor naționale depind de sistemul juridic național din țara dumneavoastră. Ar putea exista alternative mai puțin costisitoare sau chiar gratuite, cum ar fi medierea. Încă de la început, solicitați informații despre dreptul la asistență judiciară gratuită și despre disponibilitatea altor servicii juridice de consultanță și de reprezentare. De exemplu, servicii de consiliere și asistență pot fi oferite în mod gratuit de către organismele de promovare a egalității, syndicate, organizații neguvernamentale sau avocați stagiați.

Link-uri utile:

Comisia Europeană, DG Justiție și Consumatori, privind „Combaterea discriminării”:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_en.htm

Comisia Europeană, DG Justiție și Consumatori, privind „Egalitatea de șanse între femei și bărbați”:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

Comisia Europeană, DG Justiție și Consumatori, privind „Drepturile fundamentale”:

http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_en.htm

Comisia Europeană, Secretariatul General, privind „Aplicarea legislației UE”:

http://ec.europa.eu/eu_law/index_en.htm

Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității (Equinet):

<http://www.equineteurope.org/>

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, cu privire la sesizarea Curții:

http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1365511865464_pointer

Comisia Europeană, DG Migrație și Afaceri Interne, cu privire la statutul resortisanților din țări terțe care sunt rezidenți pe termen lung, inclusiv cu privire la dreptul lor la egalitatea de tratament cu resortisanții naționali în anumite domenii-cheie:

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/long-term-residents/index_en.htm

Organisme naționale de promovare a egalității:

Austria: Ombudsmanul pentru egalitatea de tratament:

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Belgia: Centrul pentru egalitatea de șanse și combaterea rasismului:

<http://www.diversite.be/>

Institutul pentru egalitatea de șanse dintre femei și bărbați:

<http://igvm-iefh.belgium.be/>

Bulgaria: Comisia pentru protecția împotriva discriminării (CPD):

www.kzd-nondiscrimination.com

Cipru: Oficiul Comisarului pentru Administrație (Ombudsman):

www.no-discrimination.gov.cy

Croația: Oficiul Ombudsmanului: www.ombudsman.hr

Danemarca: Institutul Danez pentru Drepturile Omului: www.humanrights.dk
Comisia pentru egalitatea de tratament: <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/>
Estonia: Comisarul pentru egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați: <http://www.svv.ee/>
Finlanda: Ombudsmanul pentru minorități: www.syrjinta.fi
Ombudsmanul pentru promovarea egalității: www.tasa_arvo.fi
Franța: Apărătorul drepturilor: www.defenseurdesdroits.fr
Germania: Agenția Federală pentru Combaterea Discriminării (FADA):
www.antidiskriminierungsstelle.de sau www.federal_anti_discrimination_agency.com
Grecia: Ombudsmanul elen: www.synigoros.gr
Irlanda: Autoritatea pentru promovarea egalității: www.equality.ie
Irlanda de Nord: Comisia pentru egalitate din Irlanda de Nord: www.equalityni.org
Italia: Oficiul național de combatere a discriminării rasiale (UNAR): www.unar.it
Letonia: Oficiul Ombudsmanului: <http://www.tiesibsargs.lv/eng/>
Lituania: Oficiul Ombudsmanului pentru Egalitatea de Șanse: www.lygybe.lt
Luxemburg: Centrul pentru egalitatea de tratament: www.cet.lu
Malta: Comisia națională pentru promovarea egalității (NCPE): www.equality.gov.mt
Polonia: Apărătorul drepturilor omului: www.rpo.gov.pl
Portugalia: Comisia pentru imigrație și dialog intercultural - ACIDI: www.acm.gov.pt
Comisia pentru cetățenie și egalitatea de gen - CIG: <http://www.cig.gov.pt/>
Comisia pentru egalitate în muncă și în ocuparea forței de muncă - CITE: www.cite.gov.pt
Regatul Unit: Marea Britanie: Comisia pentru promovarea egalității și drepturile omului (EHRC):
www.equalityhumanrights.com
Republica Cehă: Oficiul Avocatului Poporului: www.ochrance.cz
România: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD): www.cncd.org.ro
Slovacia: Centrul național pentru drepturile omului: <http://www.snslp.sk>
Slovenia: Avocatul principiului egalității: www.zagovornik.gov.si
Spania: Consiliul pentru egalitatea rasială și etnică: www.igualdadynodiscriminacion.org
Suedia: Ombudsmanul pentru promovarea egalității: www.do.se
Țările de Jos: Institutul Olandez pentru Drepturile Omului: <http://www.mensenrechten.nl/>
Ungaria: Autoritatea pentru egalitatea de tratament: www.egyenlobanasmod.hu
Oficiul Comisarului pentru drepturile fundamentale: www.ajbh.hu

CUM VĂ PUTEȚI PROCURA PUBLICAȚIILE UNIUNII EUROPENE?

Publicații gratuite:

- un singur exemplar:
pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mai multe exemplare/postere/hărți:
de la reprezentanțele Uniunii Europene (http://ec.europa.eu/represent_ro.htm),
de la delegațiile din țările care nu sunt membre ale UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_ro.htm)
sau contactând rețeaua Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_ro.htm)
la numărul 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit în toată UE) (*).

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Publicații contra cost:

- pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



Oficiul pentru Publicații

Print	ISBN 978-92-79-48500-8	doi:10.2838/65283	DS-04-15-271-RO-C
PDF	ISBN 978-92-79-48493-3	doi:10.2838/24777	DS-04-15-271-RO-N