

ACADEMIA DE DREPT EUROPEAN

CADRUL LEGAL AL UE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

– CU O ATENȚIE SPECIALĂ ACORDATĂ CARTEI FUNDAMENTALE A DREPTURILOR OMULUI A UE, VALORII SALE LEGALE ȘI PROBLEMEI EFECTULUI ORIZONTAL DIRECT AL ART. 21 ÎN JURISPRUDENȚA CJUE.

PAOLA REGINA

WWW.EU-DIKE.COM

COMISIA PENTRU DREPTURILE OMULUI - BAROUL DIN MILANO
UNIUNEA AVOCAȚILOR ÎN SPRIJINUL DREPTURILOR OMULUI



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

1

PRINCIPIUL EGALITĂȚII

- Principiul egalității sau al nediscriminării este una dintre pietrele de temelie ale dreptului internațional, ale Convenției Europene a Drepturilor Omului (CEDO), precum și o caracteristică esențială a integrării în Uniunea Europeană. La toate aceste niveluri, precum și la nivel național, obiectivul principal este acela de a implementa foarte bine-cunoscuta formulă aristotelică, potrivit căreia respectarea principiului egalității de tratament presupune ca situațiile comparabile să nu fie tratate în mod diferențiat, iar situațiile diferite să nu fie tratate în același mod decât dacă un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv.

2

DECLARAȚIA UNIVERSALĂ A DREPTURILOR OMULUI

- **Art. 1(3) al Cartei ONU din 1945**, care include – printre alte scopuri ale ONU – *promovarea și încurajarea respectării drepturilor omului și libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie;*
- **Art. 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948**, conform căreia *fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.*

3

1966 PACTUL INTERNAȚIONAL PRIVIND DREPTURILE CIVILE ȘI POLITICE ȘI DREPTURILE ECONOMICE, SOCIALE ȘI CULTURALE

- **ARTICOLUL 2:** *Fiecare stat parte la prezentul pact se angajează să acționeze, atât prin propriul sau efort, cât și prin asistență și cooperare internațională, în special pe plan economic și tehnic, folosind la maximum resursele sale disponibile pentru ca exercitarea deplină a drepturilor recunoscute în prezentul pact să fie asigurată progresiv prin toate mijloacele adecvate, inclusiv prin adoptarea de măsuri legislative.*
- **Articolul 26 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale** *Toate persoanele sînt egale în fața legii și au, fără discriminare, dreptul la o ocrotire egală din partea legii. În aceasta privința legea trebuie să interzică orice discriminare și să garanteze tuturor persoanelor o ocrotire egală și eficace contra oricărei discriminari, în special de rasa, culoare, sex, limba, religie, opinie politica sau orice alta opinie, origine naționala sau sociala, avere, nastere sau intemeiata pe orice alta împrejurare.*

4

CONVENȚII INTERNAȚIONALE

- Convenția internațională din 21 decembrie 1965 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (CERD 1965);
- Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW 1979); și
- Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD 2006).
- Convenția nr. 111 din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării (ratificată de toate statele membre UE, care stă la baza Declarației OIM din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă).

5

CONVENȚIA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI

- **Articolul 14 din CEDO:** *Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*
- Din păcate, **Art. 14 al CEDO** nu poate exista în mod independent, de vreme ce are efect doar prin conexarea cu beneficiul drepturilor și libertăților asigurate prin Convenție.

6

AL 12-LEA PROTOCOL LA CONVENȚIA CEDO

Pentru a soluționa această problemă, s-a negociat **Al 12-lea Protocol la Convenția CEDO**, iar Art. 1 al acestuia, agreat în anul 2000 și intrat în vigoare în 2005, conține următoarele dispoziții:

1. *Exercitarea oricărui drept recunoscut de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*
2. *Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.*

Din păcate, până în prezent, acest protocol nu a fost ratificat decât de 10 dintre statele membre ale UE.

7

PRINCIPALELE CONVENȚII ALE CONSILIULUI EUROPEI PRIVIND COMBATEREA DISCRIMINĂRII

- **În conformitate cu prevederile Cartei sociale europene din 1961 (ESC), revizuită în 1996**, drepturile materiale ar trebui să fie exercitate fără discriminare, iar cea de-a doua versiune extinde gama de drepturi menționate pentru a include, de exemplu, sănătatea și asocierea cu o minoritate națională și precizează că motivele enumerate **nu sunt exhaustive**.
- La Art. 4(1) **Convenția-cadru pentru protecția minorităților naționale (FCNM) din 1995** prevede că *[p]ărțile se angajează să garanteze fiecărei persoane aparținând unei minorități naționale dreptul la egalitate în fața legii și la egala protecție a legii. În această privință, orice discriminare bazată pe apartenența la o minoritate națională este interzisă.*
- **Convenția privind drepturile omului și biomedicina a Consiliului Europei din 1997** (Art. 11 prevede următoarele: *Orice formă de discriminare împotriva unei persoane pe motivul patrimoniului sau genetic este interzisă.*).
- **Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice** (Istanbul, 2011), semnată de toate cele 27 state membre UE și ratificată de 21 state membre. Obiectivul Convenției de la Istanbul este acela de a contribui la eliminarea discriminării femeilor, oferind un cadru special pentru combaterea diverselor forme de violență împotriva femeilor.

8

UNIUNEA EUROPEANĂ

Promovarea egalității în rândul cetățenilor UE constituie nucleul principiilor democratice (Art.9 din TEU), iar una dintre principalele misiuni ale UE este să combată „*excluziunea socială și discriminările*” promovând „*justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului*” (art.3.3 din TEU).

9

CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

Art. 21:

1. Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, o dizabilitate, vârsta sau orientarea sexuală.

2. În domeniul de aplicare a TCE și TUE și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.

10

ART. 21: DOUĂ ASPECTE (SITUAȚIE/NAȚIONALITATE)

- **Art. 21** tratează două aspecte, acela al discriminării în funcție de statut (Art. 21(1)) și acela al discriminării în funcție de cetățenie (Art 21(2)).
- Deși naționalitatea poate fi privită, de asemenea, ca temei de stabilire a statutului, însăși structura duală a Art. 21 din Cartă, prin care discriminarea bazată pe naționalitate este tratată separat și – diferit de discriminarea bazată pe alte stataturi – semnaleză încadrarea distinctă pe care a primit-o în UE discriminarea bazată pe naționalitate. Pentru a evidenția și detalia această diferență, toate motivele, altele decât naționalitatea, vor fi denumite „discriminare bazată pe statut”, reglementate de Art. 21 (1), în timp ce discriminarea bazată pe naționalitate, reglementată separat la Art. 21 (2), va fi considerată o categorie specială tratată în dreptul Uniunii.

11

ART. 21 (1) PRIMUL ASPECT: DISCRIMINARE BAZATĂ PE STATUT

- **Art. 21(1)** din Cartă face legătura cu izvorul de lege mai larg al UE dedicat egalității și combaterii discriminării în funcție de statut (rasă, sex, orientare sexuală, disabilitate, religie, convingeri și vârstă). Acest amplu izvor de lege (a se vedea mai jos), care este format în principal de directive, trebuie transpus la nivel național.
- Cu toate acestea, Art. 21(1) al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene utilizează o terminologie mult mai acoperitoare decât aceste temeuri juridice, în două modalități diferite. În primul rând, menționează mult mai multe tipuri de stataturi decât care fac obiectul temeurilor juridice din TFUE: ca să vă dau două exemple: caracteristicile genetice și apartenența la o minoritate națională. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, prin utilizarea sintagmei „pe motive precum” din Art. 21(1), creează o listă deschisă, mai degrabă decât exhaustivă, a temeurilor de discriminare, care astfel poate fi extinsă pentru a acoperi orice discriminare în funcție de „statut”. În plus, CJUE a recunoscut în 2018 că articolul 21 are, de asemenea, un efect direct orizontal.
- **Dosarul C-414/16 Egenberger - Decizia din 17 aprilie 2018, Marea Cameră).**

12

ART. 21(2) AL DOILEA ELEMENT: CETĂȚENIA

- În dosarul **Kamberaj**, Curtea de Justiție a primit solicitarea de a opina cu privire la compatibilitatea dreptului Uniunii a unei legi regionale din Italia care făcea o discriminare între cetățenii UE și cei non-UE cu privire la disponibilitatea ajutoarelor pentru locuire. Instanța națională și-a întemeiat interogatoriul pe două prevederi relevante și importante ale Cartei, mai precis Art. 21 și Art. 34. Deși constatările instanței erau favorabile resortisanților din țări terțe, până la urmă instanța nu a dat curs solicitării de a acționa în sensul prevederilor Art. 21 ca mijloc de abordare a discriminării dintre cetățenii UE și cetățenii unor țări terțe. În schimb, are la bază garanția de egalitate de tratament oferită resortisanților unei țări terțe care se acordă prin dispozițiile Directivei 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung, Art. 11(1)(d) care prevede că rezidenții pe termen lung trebuie să beneficieze de un tratament egal cu cel de care se bucură cetățenii UE din punctul de vedere al securității sociale, asistenței sociale și protecției sociale, așa cum sunt aceste concepte definite prin legislația națională. Disponibilitatea de a utiliza Art. 34 al Cartei în această situație este utilă pentru a sublinia reticența utilizării Art. 21 în contextul resortisanților ai țărilor terțe.

13

ART. 21 - EFECTUL ORIZONTAL

- **Mulți ani la rând, instanța nu a atribuit un efect direct orizontal dispozițiilor Art. 21 din Cartă.** În schimb, începând cu dosarul **Mangold din 2005**, instanța a utilizat principiile generale pentru a atribui efectele directe orizontale, mai întâi vârstei (Dosarul C-144/04 Mangold [2005] ECR I-9981) și ulterior pe alte temeuri legate de discriminare în funcție de statut (Dosarul C-147/08 Römer (hotărârea din 10 mai 2011, Marea Cameră). Inovația principală pentru Mangold a constat în aceea că instanța mai întâi a „descoperit” un **principiu general de nediscriminare** pe temeiul vârstei, o sursă nescrisă, punându-l în centrul procesului de judecată. Mai degrabă decât să cerceteze dacă un astfel de principiu general ar trebui să fie opozabil unei persoane private, Curtea a motivat că, în contextul în care principiul general este suprem, instanța națională este obligată să anuleze orice lege națională care intră în conflict cu acest principiu. În spețele ulterioare, curtea a confirmat această nouă funcțiune a principiului general.
- În dosarul **Kücükdeveci din 2010**, după afirmarea existenței unor principii generale nescrise care interzic discriminarea, Curtea a adăugat că trebuie avut în vedere și Art. 21. În cele din urmă, în dosarul **Egenberger din 2018** Curtea a sărit câteva etape pentru a pune total semnul egal între garanțiile de nediscriminare din tratate, astfel încât acestea ai aibă o aplicabilitate orizontală nemijlocită.

14

DISCRIMINARE DIRECTĂ ȘI INDIRECTĂ

- Discriminarea beneficiază de o structură foarte bine stabilită în dreptul Uniunii, cu configurații distincte în funcție de anumite temeuri clare.
- Componentele principale constau din conceptele de bază ale **discriminării directe și indirecte** care deja sunt încadrate în directivele UE.
 - Se va considera că un act de discriminare directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o alta, sau a fost sau ar putea fi tratată prin comparație cu o alta, pe baza oricăruia dintre temeiurile următoare: Art 2(2)(a) (Directiva 2000/78) și (Directiva 2000/43); Art. 2(1)(a) (Directiva 2006/54).
 - „Se va considera că există o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutre ar dezavantaja în mod deosebit persoanele cu un [statut interzis] prin comparație cu alte persoane, cu excepția cazului în care această dispoziție, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare”: Art 2(2)(b) (Directiva 2000/78) și (Directiva 2000/43); Art 2(1)(b) (Directiva 2006/54)

15

- În structura clasică, **discriminarea directă** nu poate fi, de obicei, justificată sau este supusă unor justificări mai stricte și adesea definite prin lege - inclusiv cerințele de a avea un anumit statut pentru a putea ocupa anumite locuri de muncă - în comparație cu **discriminarea indirectă**, unde este permisă, în general, o gamă mai largă de "justificări obiective".
- De asemenea, se iau în considerare abaterile de la tratamentul egal simetric în ceea ce privește grupul defavorizat; acest lucru poate varia de la cerința ca numai grupul dezavantajat să beneficieze de protecția împotriva discriminării (de exemplu, **disabilitatea în dreptul Uniunii**) până la **permiterea anumitor tipuri de acțiuni pozitive** ca excepție interpretată strict și la o aplicare de altfel simetrică a interdicției de discriminare pe bază de statut.
- Alte caracteristici ale directivelor UE privind combaterea discriminării includ protejarea reclamanților prin regimuri speciale privind sarcina probei și protecția împotriva persecuției, precum și cerințe privind organismele de promovare a egalității și definirea hărțuirii ca formă specifică de discriminare.
- Este important de remarcat faptul că această familie de concepte privind discriminarea, deși larg împărtășită, este, de asemenea, diferențiată în cadrul seriei mult mai ample de motive protejate în instrumentele legislative ale UE de la începutul mileniului. În UE, doar discriminarea pe motiv de disabilitate conține obligația de a asigura o „adaptare rezonabilă”.
- În general, există un set mai larg de excepții, justificări și derogări pentru alte motive decât rasa. **Discriminarea directă pe criterii de vârstă, de exemplu, beneficiază de o amplă bază de motive de justificare.**

16

DISCRIMINARE INTERSECȚIONALĂ

- În sens mai larg, multiplicarea motivelor de discriminare interzise prin dreptul Uniunii, inclusiv în cadrul Cartei, a dus la necesitatea de a lua în considerare, în cadrul dreptului Uniunii, fenomenul discriminării intersecționale. Prin aceasta se înțelege dezavantajul specific la care sunt expuse persoanele discriminate din mai multe motive. Este important de menționat că nu este vorba doar de o simplă însumare a motivelor de discriminare: Prin urmare, o femeie de culoare este supusă discriminării prin îmbinarea distinctă a rasei și a genului, la intersecția acestor motive. La ora actuală, dreptul Uniunii nu conține prevederi exprese pentru protecția împotriva discriminării intersecționale. Articolul 21 din Cartă ar putea oferi o resursă generală importantă pentru adaptarea legislației UE în materia discriminării la particularitățile discriminării intersectoriale.

17

ART. 19 DIN TRATATUL PRIVIND *FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE*

TEMEIUL JURIDIC PENTRU DIRECTIVELE „ORIZONTALE” PRIVIND DISCRIMINAREA

- *Articolul 19 conferă Uniunii competența de a adopta acte legislative, inclusiv de a armoniza actele cu putere de lege și a reglementările statelor membre pentru a combate anumite forme de discriminare, enumerate în mod exhaustiv în articolul respectiv. Astfel de acte legislative pot avea ca obiectiv acțiunile autorităților statelor membre (precum și relațiile dintre persoanele private) în orice domeniu, în limitele competențelor Uniunii.*

18

DIRECTIVA 2000/43/CE [2000] OJ L180/22 (DIRECTIVĂ PRIVIND EGALITATEA RASIALĂ, SAU RED)

- Directiva 2000/43/CE [2000] OJ L180/22 (Directivă privind egalitatea rasială, sau RED) al cărei principal obiectiv îl constituie combaterea discriminării pe motiv de rasă sau origine etnică. Astfel sunt stabilite cerințele minime pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane din Uniunea Europeană (UE). Prin descurajarea discriminării, ar trebui să se contribuie la intensificarea participării la viața economică și socială și la reducerea excluziunii sociale. Directiva are la bază principiul egalității de tratament. Directiva interzice* discriminarea, hărțuirea* instigarea la discriminare și persecutare*, atât directe, cât și indirecte.*
- Directiva se aplică tuturor persoanelor și tuturor sectoarelor de activitate, în ceea ce privește: accesul la un loc de muncă, condițiile de muncă, inclusiv promovarea, salarizarea și concedierile, accesul la formarea profesională, implicarea în organizațiile de lucrători sau de angajatori și în orice organizație profesională, accesul la protecție socială și la asistență medicală, învățământ, avantaje sociale, accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, inclusiv locuire.

19

DIRECTIVA 2000/78/CE [2000], OJ L303/16 (DIRECTIVA DE CREARE A UNUI CADRU GENERAL ÎN FAVOAREA EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ, SAU FETD).

- Această Directivă stabilește cadrul general necesar pentru asigurarea tratamentului egal al persoanelor din Uniunea Europeană (UE) **la locul de muncă, indiferent de religie sau convingeri, disabilitate, vârstă sau orientare sexuală.**
- Obiectivul Directivei este acela de a asigura că persoanele cu o anumită religie sau convingeri, disabilitate, vârstă sau orientare sexuală nu sunt afectate de discriminate și beneficiază de tratament egal la locul de muncă. Obiectul Directivei îl constituie atât **discriminarea directă** (tratament diferențiat în funcție de caracteristici specifice), cât și **discriminarea indirectă** (orice dispoziție, criteriu sau practică aparent neutre, dar care dezavantajează persoanele din categoriile de mai sus în comparație cu altele). Hărțuirea, care creează un mediu ostil, este considerată discriminare. **Directiva se aplică tuturor persoanelor, indiferent dacă lucrează în sectorul public sau privat**, pentru următoarele situații: condițiile de acces la activități salariate sau independente (inclusiv criteriile de selecție, condițiile de recrutare și promovarea), formarea profesională, condițiile de angajare și de muncă (inclusiv desfacerea contractelor de muncă și salarizarea), apartenența la o organizație de angajatori sau de lucrători sau în orice altă organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie și implicarea în activitățile acesteia. Directiva nu se referă la diferențele de tratament bazate pe naționalitate sau la plățile de orice fel efectuate prin diverse scheme guvernamentale, inclusiv sistemele de securitate socială sau de protecție socială de stat. Țările UE sunt obligate să se asigure că toate persoanele care se consideră nedreptățite de neaplicarea principiului egalității de tratament au posibilitatea să beneficieze de proceduri judiciare și/sau administrative. Acest își păstrează valabilitatea chiar și în situația în care relația în care se presupune că a avut loc discriminarea a luat sfârșit. Mai multe detalii privind căile de atac și aplicarea acestora pot fi citite în capitolul II din Directivă.

20

DIRECTIVA 2004/113/CE DIN 13 DECEMBRIE 2004 DE APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PRIVIND ACCESUL LA BUNURI ȘI SERVICII ȘI FURNIZAREA DE BUNURI ȘI SERVICII (OJ L 373, 21 DEC. 2004, P. 37).

- Înainte ca un tribunal să poată susține prezumția existenței unei discriminări, părătului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat nicio încălcare a Directivei vizează punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în vederea extinderii principiului egalității de tratament dincolo de piața forței de muncă și de sfera vieții profesionale la alte domenii ale vieții cotidiene. Interzicerea discriminării în domeniul furnizării de bunuri și servicii: în principiu, directiva interzice următoarele: orice tratament mai puțin favorabil pentru bărbați sau femei pe motive de gen, orice tratament mai puțin favorabil pentru femei din cauza sarcinii sau a faptului că au copii, hărțuirea de orice fel, inclusiv sexuală, sau orice incitare la discriminare în ceea ce privește oferirea sau furnizarea de bunuri sau servicii. Tratatul diferențiat poate fi acceptat numai dacă este justificat de un obiectiv legitim, cum ar fi, de exemplu, protecția victimelor abuzurilor sexuale (în cazul creării de adăposturi pentru femei), libertatea de asociere (în contextul apartenenței la cluburi private unisex) sau organizarea de activități sportive unisex. Orice limitare trebuie să fie adecvată și necesară. Principiul egalității de tratament nu exclude implementarea unor măsuri pozitive pentru a preveni sau a compensa inegalitățile de gen în domeniul bunurilor și serviciilor. Directiva stabilește doar cerințe minime pentru a permite țărilor UE să mențină niveluri de protecție mai ridicate sau mai extinse.
- **Aplicarea în domeniul asigurărilor:** Directiva interzice luarea în considerare a genului la calcularea primelor de asigurare și a prestațiilor în contractele de asigurare semnate după 21 decembrie 2007. Cu toate acestea, Directiva prevede posibilitatea ca țările UE să nu aplice această interdicție în cazurile în care genul este un factor determinant în cadrul evaluării riscurilor și se bazează pe date actuariale și statistice relevante. În orice caz, costurile asociate sarcinii și calității de părinte nu trebuie să genereze diferențe în ceea ce privește primele și prestațiile.
- **Organismele ce promovează egalitatea de tratament:** fiecare țară din UE a înființat cel puțin un organism însărcinat cu promovarea și monitorizarea egalității de tratament între bărbați și femei la nivel național. Aceste organisme sunt responsabile cu (i) asistarea independentă a victimelor, (ii) realizarea unor studii independente, (iii) publicarea unor rapoarte independente și formularea unor recomandări.
- **Apărarea drepturilor victimelor:** directiva obligă țările UE să se asigure că victimele au acces la o procedură judiciară și/sau administrativă cu ajutorul căreia să-și poată apăra drepturile și că victimele pot obține o reparație sau o despăgubire corespunzătoare. Asociațiile, organizațiile și alte persoane juridice care au un interes legitim pot, de asemenea, să se angajeze într-o procedură judiciară și/sau administrativă pentru a permite victimelor să-și protejeze drepturile și să obțină reparații sau despăgubiri. Când faptul implică principiul egalității de tratament (obiecțiuni față de decazati). În plus, țările UE trebuie să instituie sancțiuni în situația încălcării principiului tratamentului egal.
- În 2008, Comisia a prezentat un alt proiect de Directivă a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament al persoanelor, indiferent de religie sau convingeri, disabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

21

PROIECT DE DIRECTIVĂ A CONSILIULUI PRIVIND PUNEREA ÎN APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT A PERSOANELOR, INDIFERENT DE RELIGIE SAU CONVINGERI, DISABILITATE, VÂRSTĂ SAU ORIENTARE SEXUALĂ

- În 2008, Comisia a prezentat un alt proiect de directivă a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament al persoanelor, indiferent de religie sau convingeri, disabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Prin urmare, scopul proiectului de Directivă, în ceea ce privește motivele care constituie obiectul acesteia, este acela de a extinde forma protecției împotriva discriminării și măsura acesteia dincolo de domeniile de ocupare a forței de muncă în domeniile specifice stabilite în prezenta directivă. Mai exact, dreptul Uniunii ar trebui să interzică discriminarea bazată pe religie sau convingeri, disabilitate, vârstă sau orientare sexuală într-o serie de domenii din afara pieței muncii, inclusiv accesul la protecția socială, accesul la educație, precum și accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, inclusiv la locuințe. Ar trebui să se considere că serviciile sunt cele care fac obiectul Art. 57 din TFUE.

22

PROTECȚIA SOCIALĂ

- Protecția socială, în sensul acestui proiect de Directivă, ar trebui să cuprindă securitatea socială, asistența socială, locuințele sociale și asistența medicală. În consecință, Directiva ar trebui să se aplice tuturor drepturilor, beneficiilor și prestațiilor care decurg din sistemele generale sau speciale de securitate socială, asistență socială și asistență medicală și care sunt prevăzute de lege sau furnizate fie direct de către stat, fie de către entități private. În acest context, Directiva ar trebui să se aplice prestațiilor în bani, prestațiilor în natură și serviciilor, indiferent dacă sistemele în cauză sunt contributive sau necontributive. Sistemele menționate mai sus includ, de exemplu, tipurile de securitate socială definite în Regulamentul (CE) nr. 883/2004[3] al Parlamentului European și al Consiliului, precum și sistemele care prevăd prestații sau servicii acordate din motive legate de lipsa de resurse financiare sau de riscul de excluziune socială. Prezenta Directivă se aplică, de asemenea, pensiilor suplimentare reglementate de Directiva 2014/50/UE.

23

DISABILITĂȚI: NOUL DRAFT DE DIRECTIVĂ, PE BAZA ART. 19 AL TFUE

- Începând din data de 23 dec. 2010, Uniunea este parte la Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CNUDPH 2006). Dispozițiile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CNUDPH) constituie, în conformitate cu Art. 216 (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), o parte integrantă a ordinii juridice a UE și, prin urmare, dreptul Uniunii ar trebui să fie interpretat într-un mod care să fie în concordanță cu CNUDPH. Mai precis, Art. 2 al CNUDPH include refuzul de a oferi/amenaja o „adaptare rezonabilă” în definiția discriminării și, la Art. 9, obligațiile privind accesibilizarea. Categoria persoanelor cu dizabilități include acele persoane cu afecțiuni de natură fizică, mentală, intelectuală and senzorială manifestate pe termen lung, care - prin interacțiunea cu diverse obstacole - se pot regăsi în situația ca participarea lor la viața societății în mod egal cu alte persoane să fie afectată. Sintagma „termen lung” vizavi de conceptul de dizabilitate trebuie înțeleasă prin prisma jurisprudenței CJUE, în special hotărârea luată în Dosarul C-395/15. [4] **Principiul accesibilității** este stabilit prin Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Convenția prevede în acest sens că, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să trăiască în mod independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, statele membre, în calitate de state-părți, trebuie să ia măsuri adecvate pentru a le asigura persoanelor cu dizabilități accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informații și comunicații, inclusiv la tehnologiile și sistemele de informații și comunicații, precum și la alte facilități și servicii disponibile sau furnizate publicului, atât în zonele urbane, cât și în cele rurale.

24

MĂSURI DE ASIGURARE A ACCESIBILITĂȚII PENTRU PERSOANELE CU DISABILITĂȚI

- Măsurile de asigurare a accesibilității pentru persoanele cu dizabilități, în mod egal cu accesibilitatea acordată altora, pentru domeniile care obiectul prezentei Directive, joacă un rol important în eforturile de asigurare deplină de ordin practic. Astfel de măsuri ar putea include identificarea și eliminarea obstacolelor și barierelor care împiedică accesibilitatea, precum și prevenirea apariției de noi obstacole și bariere. Modificările și ajustările necesare pentru a permite accesul persoanelor cu dizabilități nu trebuie să presupună un efort disproporționat. **Ar trebui să se considere că accesibilizarea a fost realizată în mod proporțional** dacă persoanele cu dizabilități pot, în mod efectiv și în condiții de egalitate cu ceilalți, să aibă acces la serviciile pe care anumite clădiri, unități, servicii de transport și tipuri de infrastructură sunt concepute să le furnizeze sau să le ofere publicului, chiar dacă nu pot avea acces la întreaga clădire, unitatea sau infrastructură în cauză.
- Aceste măsuri ar trebui să vizeze furnizarea măsurilor de accesibilizare, inclusiv în ceea ce privește, printre altele, mediul fizic, transportul, tehnologia și sistemele IT&C, precum și serviciile, în cadrul domeniului de aplicare al prezentei Directive. Faptul că accesul ar putea să nu fie întotdeauna acordat în condiții de deplină egalitate pentru toată lumea ar putea fi prezentat ca o justificare pentru a nu adopta toate măsurile menite să sporească, pe cât posibil, accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități.

25

TEMEIUL JURIDIC COMPLEMENTAR PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

- Aici trebuie remarcat că Art. 19 din TFUE necesită în continuare unanimitate la nivelul Consiliului, ceea ce poate explica de ce, până în prezent, pe baza acestui temei juridic au fost adoptate doar câteva măsuri legislative „orizontale”, iar egalitatea de tratament a fost posibilă datorită altor temeuri juridice mai specifice care nu necesită unanimitatea Consiliului, deși vizează domenii specifice.
- Un exemplu clar îl constituie promovarea **egalității de gen**.
- **Acesta a fost deja un motiv de discriminare protejat în dreptul UE încă de la garantarea în Tratatul de la Roma a unui salariu egal pentru muncă egală între femei și bărbați.** Nu este surprinzător faptul că această noțiune este încă reflectată în tratatele UE (Art. 175 TFUE), în conformitate cu care „*fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare*”, iar co-legiutorul UE dispune adoptarea de „*măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă*”. Să sperăm că, în revizuirile succesive ale Tratatului, angajamentul UE față de egalitatea de gen a fost îmbogățit substanțial, adresându-se și altor domenii, nu doar celor economice.
 - Directiva 2004/113/CE [2004] OJ L373/37 (egalitatea de gen în Directiva de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii);
 - Directiva 2006/54 [2006] OJ L204/23 (egalitatea de gen în Directiva privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, sau GEED);
 - Directiva 79/7 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale [1979] OJ L6/24;
 - Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă [2010] OJ L180/1.

26

