

## STANDARDELE UE IN DOMENIUL COMBATERII DISCRIMINĂRII

### EU STANDARDS IN THE FIELD OF COMBATING DISCRIMINATION

CZU: 341.24:342.7:061.1 UE

Oleg BONTEA<sup>1</sup>,  
Academia "Ștefan cel Mare" a MAI

**ABSTRACT.** *The 28 member states of the European Union are subject to its primary laws (treaties), legislation and the jurisprudence of the Court of Justice of the European Communities. The European Union has the power to legislate in those areas of competence transferred by member states through treaties that voluntarily limit their sovereign rights. In this study we aimed to carry out an analysis of the most relevant international instruments that regulate the field of combating discrimination in various fields, namely: the European Union Treaty, the Treaty on the Functioning of the European Union, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, Racial Equality Directive, Framework Directive, Revised Equal Treatment Directive, Burden of Proof Directive etc.*

**Keywords:** *European Union, discrimination, human rights, fundamental freedoms, legislation, international treaties*

**REZUMAT.** *Cele 28 de state membre ale Uniunii Europene sunt supuse legilor sale primare (tratatele), legislația și jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene. Uniunea Europeană are puterea de a legifera în acele domenii de competență transferate de către statele membre prin tratate care limitează în mod voluntar drepturile lor suverane. În acest studiu ne-am propus de a efectua o analiză a celor mai relevante instrumente internaționale care au ca obiect de reglementare domeniul combaterii discriminării în diferite domenii și anume: Tratatul Uniunii Europene, Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, Directiva privind Egalitatea Rasială, Directiva Cadru, Directiva revizuită privind tratamentul egal, Directiva privind Sarcina Probei etc.*

**Cuvinte cheie:** *Uniunea Europeană, discriminare, drepturile omului, libertăți fundamentale, legislație, tratate internaționale*

#### Introducere.

Una dintre cele mai importante caracteristici ale sistemului Uniunii Europene (în continuare UE) este faptul că legile sale prevalează asupra dreptului intern în domeniul său de competență. Prin urmare, instanțele naționale sunt obligate să anuleze măsurile interne care sunt incompatibile cu legislația UE într-un anumit domeniu.

Sistemul juridic al UE este caracterizat ca fiind unul „supranațional”. Deși nucleul sistemului UE sunt Comunitățile Europene (în continuare - CE), pilon distinct al UE, pentru motive de comoditate, vom folosi termenii UE și dreptul UE când se referă la toate instrumentele juridice și cazurile discutate aici.

Tratatele UE au fost modificate și completate de numărate ocazii. Schimbarea cea mai drastică în acest sens a fost adoptarea Tratatului de la Lisabona, care a fost semnat la 13 decembrie 2007 și a intrat în vigoare la 1 decembrie 2009. Tratatul de la Lisabona a consolidat documentele de bază ale UE și redenumit Tratatul de instituire a Comunității Europene (TCE), în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

**Metode și materiale aplicate.** Cercetarea respectivului subiect a fost posibilă prin aplicarea mai multor metode de investigare științifică specifice teoriei și doctrinei dreptului precum: metoda logică, metoda analizei comparative, analiza sistemică etc. La elaborarea acestui studiu au fost folosite materialul juridic prevăzut în legislația UE și instrumentele juridice internaționale în domeniu.

---

<sup>1</sup> Oleg BONTEA, Academia "Ștefan cel Mare" a MAI, ORCID: 0000-0002-6726-7936, e-mail: [obontea@mail.ru](mailto:obontea@mail.ru)

**Scopul cercetării.** Lucrarea de față are ca scop cercetarea și analiza cadrului normativ al UE în domeniul combaterii discriminării.

### **Rezultate obținute și discuții.**

#### **1. Tratatul privind Uniunea Europeană.**

Cel mai reprezentativ text juridic din Tratatul privind Uniunea Europeană în domeniul drepturilor omului și libertăților fundamentale este articolul 6. Dacă este să redăm conținutul acestui articol vom remarca trei aliniate. Vom enumera aceste aliniate prin litere pentru a exclude confuziile de enumerare cu aspectul de cercetare.

a. Uniunea recunoaște drepturile, libertățile și principiile prevăzute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000, astfel cum a fost adaptată la 12 decembrie 2007, la Strasbourg, care are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor.

Dispozițiile cuprinse în Cartă nu extind în niciun fel competențele Uniunii astfel cum sunt definite în tratate.

Drepturile, libertățile și principiile prevăzute în Cartă se interpretează în conformitate cu dispozițiile generale din titlul VII al Cartei privind interpretarea și punerea sa în aplicare și cu luarea în considerare în mod corespunzător a explicațiilor menționate în Cartă, care prevăd izvoarele acestor dispoziții.

b. Uniunea aderă la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Competențele Uniunii, astfel cum sunt definite în tratate, nu sunt modificate de această aderare.

c. Drepturile fundamentale, astfel cum sunt garantate prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și astfel cum rezultă din tradițiile constituționale comune statelor membre, constituie principii generale ale dreptului Uniunii.

Deci, observăm că acest articol este un text juridic tehnic care nu are ca scop de a enumera la modul concret anumite drepturi și libertăți, sau de a proteja la concret împotriva unor abuzuri, ci doar face trimitere la alte tratate sau convenții care se preocupă în mod special de acest domeniu.

Următorul aspect al cercetării se referă la un alt instrument juridic al UE și anume: Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene

#### **2. Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene**

În definirea și punerea în aplicare a politicilor și activităților sale, Uniunea va urmări să combată discriminarea pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală (**Articolul 10**). Prin acest text juridic se exprimă obiectivele țintă la UE în domeniul combaterii discriminării bazate pe diverse criterii .

În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, *se interzice orice discriminare exercitată pe motiv de cetățenie sau naționalitate*. Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, pot adopta orice norme în vederea interzicerii acestor discriminări (articolul 18 (fostul articol 12 TCE)).

La **articolul 19 alin. 1** (fostul articol 13 TCE) se prescrie că: fără a aduce atingere celorlalte prevederi ale Tratatelor și în limitele puterilor conferite de acestea Uniunii, Consiliul, acționând în unanimitate, în conformitate cu procedura legislativă specială și în urma obținerii consimțământului Parlamentului European, *poate lua măsurile necesare pentru combaterea discriminării pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală*. Acest text juridic are scopul de a specifica competențele practice conferite Consiliului în domeniul combaterii discriminărilor. Totuși la alineatul 2 se precizează că: prin derogare de la alineatul 1, Parlamentul European și Consiliul, acționând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, *poate adopta principiile de bază ale măsurilor de stimulare la nivelul Uniunii*, excluzând orice armonizare a legilor și regulamentelor statelor membre, în sprijinul măsurilor adoptate de statele membre pentru a contribui la atingerea obiectivelor menționate la alineatul (1).

**Articolul 45 (fostul articol 39 TCE)** este destinat scopul de a reglementa *nediscriminarea în câmpul muncii* pe teritoriul UE implicând garantarea liberei circulații a lucrătorilor prescrisă la alin. 1.

Libera circulație implică eliminarea oricărei *discriminări pe motiv de cetățenie* între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă (alin.2).

În fine, se face totuși precizarea de rigoare că: dispozițiile prezentului articol nu se aplică încadrării în administrația publică (alin.4).

**Articolul 157 (fostul articol 141 TCE)** este axat pe ideea asigurării ”egalității de remunerare între lucrători”. Astfel, la alin.1 se prevede că: 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.

Articolul 157 vine în final cu o precizare expusă la alin.4 și anume: pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament *nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice* menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.

Având menirea de a se completa și ajusta reciproc, tratatele europene care reglementează statutul juridic, respectiv drepturile și libertățile fundamentale ale resortisanților UE, au fost complimentate destul de reușit prin Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

### 3. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene

La articolul 20 intitulat - **Egalitatea în fața legii** – se statuează acest principiu fundamental al domeniului drepturilor omului prin următoarea formulare: *toate persoanele sunt egale în fața legii*. Fiind o consecvență absolut necesară a principiului egalității între oameni, nediscriminarea apare ca o condiție *sine qua non* al acestui principiu, lucru dezvoltat în următorul articol al Cartei sub următoarea formulare: se interzice discriminarea de orice fel, pe criterii de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau credință, opinii politice sau orice alte opinii, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală (**articolul 21 alin.1 – Nediscriminarea**). Dorindu-se să se accentueze indizirabilitatea discriminării de orice fel, și pe orice criterii, totuși Carta specifică la alin.2 al art. 21 **criteriul naționalității**, ca unul ce nu poate fie tolerat. Astfel se specifică că: *în cadrul domeniului de aplicare a Tratatelor și fără a aduce atingere vreuneia dintre prevederile specifice ale acestora, se interzice discriminarea de orice fel pe criterii de naționalitate*.

Un alt text care ne interesează din acest document este **articolul 23 - Egalitatea între bărbați și femei**.

Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.

### 4. Combaterea discriminării pe motiv de rasă sau origine etnică.

Articolul 19 din **Tratatul privind funcționarea a Uniunii Europene** (în continuarea- TFUE) oferă UE atribuțiile de combatere a discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, vârsta, dizabilitate sau orientare sexuală. Nu oferă drepturi executorii pentru persoanele fizice.

Cu toate acestea, Consiliul a aprobat două directive în temeiul competențelor din articolul 19, care oferă un cadru pentru Statele membre să introducă măsuri interne pentru a elimina discriminarea.

Acestea sunt:

- Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 (Directiva privind Egalitatea Rasială) de punere în aplicare a principiul egalității de tratament între persoane indiferent de originea rasială sau etnică;

- Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 (Directiva Cadru) stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în privința angajării și ocupării.

#### A. Directiva privind Egalitatea Rasială

La articolul 1 al acestei directive se arată scopul propriu zis al acestui document și anume:

scopul prezentei directive este *de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice*, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.

**Articolul 2 este destinat însuși conceptului de discriminare. Astfel, la alin. 1 se prevede că în sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice.**

Se consideră că are loc o **discriminare directă** atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;

Se consideră că are loc o **discriminare indirectă** atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare.

**Hărțuirea** se consideră discriminare în sensul primului alineat, dacă are loc un comportament nedorit legat de rasă sau originea etnică, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre.

**Instigarea la discriminare** față de persoane pe baza rasei sau a originii etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat.

Conceptul de **acțiune pozitivă** este dezvoltat la articolul 5 din Directivă. Se precizează că: în vederea punerii în practică a egalității depline, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice un stat membru să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de rasă sau origine etnică.

**Sarcina probei** în situația unei discriminări a fost reglementată la **articolul 8 al Directivei**. Se prescrie că: statele membre iau măsurile care sunt necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, atunci când, o persoană se consideră neîndreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament, prezintă în fața unei autorități sau a altei instanțe judecătorești competente fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, *pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament*.

Articolul 9 din Directivă include prevederea privind **protecția împotriva represaliilor**. Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca scop respectarea principiului egalității de tratament.

**B. Directiva Cadru privind stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în privința angajării și ocupării.**

**Obiectivul** Directivei Cadru este specificat la articolul 1 în următoarea formulare: prezenta directivă are ca obiectiv *stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament*.

Articolul 2 alin.1 definește **conceptul de discriminare**. În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

În sensul alineatului 1: o **discriminare directă** se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1; o **discriminare indirectă** se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu

un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care: această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

**Hărțuirea** este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).

**Articolul 7 se referă la - acțiunea pozitivă.** Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

În ceea ce privește persoanele cu **handicap**, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

**Articolul 11 – Victimizarea** – remarcă că statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității de tratament.

## 5. Discriminarea pe motiv de sex

**Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind aplicarea aplicării principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.**

**Articolul 1** specifică că **scopul** acestei directive este să garanteze punerea în aplicare de către Statele membre a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de accesul la muncă, inclusiv promovare și formarea profesională, condițiile de muncă, inclusiv și condițiile prevăzute în alineatul 2, securitatea socială. Acest principiu este principiul tratamentului egal. Statele membre țin cont în mod activ de obiectivul egalității între bărbați și femei la elaborarea și punerea în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative, a politicilor și activităților în domeniile prevăzute la alineatul 1.

**Articolul 2** dezvoltă cele menționate la art.1 stipulând că: în sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, legată direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială.

În sensul prezentei directive, prin termenii de mai jos se înțelege:

- **discriminare directă**: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

- **discriminare indirectă**: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

- **hărțuire**: situația în care un comportament nedorit determinat de sexul căruia îi aparține o persoană are ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; -hărțuire sexuală: situația în care se manifestă un

comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau fără caracter verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

**Hărțuirea și hărțuirea sexuală** sunt considerate, în sensul prezentei directive, ca fiind acte de discriminare pe criterii de sex și, în consecință, sunt interzise. Respingerea unor asemenea comportamente de către persoana în cauză sau supunerea acesteia la un astfel de comportament nu poate constitui temeiul luării unei decizii care afectează această persoană.

Orice comportament prin care o persoană este obligată să aibă în raport cu alte persoane o conduită discriminatorie pe criterii de sex este considerat discriminare în sensul prezentei directive.

Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv formarea care duce la aceasta, că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de sex nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea. O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare în sensul prezentei directive.

Statele membre pot menține sau adopta măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, cu scopul de a asigura egalitatea deplină în practică între bărbați și femei.

Statele membre adoptă, în ordinele lor juridice interne, măsurile necesare prevăzute de legislațiile și practicile lor interne pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a reprezentanților acestora, împotriva concedierii sau a oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului ca răspuns la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la orice acțiune în justiție destinată să asigure respectarea principiului egalității de tratament (articolul 7 )

## **6. Sarcina Probei în cazurile de discriminare**

### **Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazuri privind discriminarea pe motiv de sex**

**În sensul art. 4 alin.1** statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare, pentru ca, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul să aibă obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.

Statele membre pot să nu aplice alineatul 1 procedurilor în cadrul cărora stabilirea faptelor este obligația instanței sau a organismului competent.

Pe lângă Directiva în cauză, UE a adoptat o serie de directive în conformitate cu articolul 157 din TFUE cu privire la discriminarea bazată pe sex la locul de muncă. Dintre acestea menționăm următoarele:

- **Directiva Consiliului 75/171/CEE** se referă la armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei (Directiva privind egalitatea de remunerare).

- **Directiva Consiliului 76/207/CEE** prevede tratament egal în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, formarea profesională, promovarea și condițiile de muncă (Directiva privind tratamentul egal).

**Directiva Consiliului 79/7/CEE (Directiva privind securitatea socială)** necesită punerea în aplicare progresivă a egalității de tratament în ceea ce privește regimurile legale de securitate socială. Directiva Consiliului 86/378/CEE (cum a fost modificată prin Directiva Consiliului 96/97/CEE) prevede egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială. Directiva Consiliului 97/80 CE se referă la sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (Directiva Sarcina Probei). Directivele privind Egalitatea Rasială și Directiva-cadru conțin, de asemenea, prevederi referitoare la sarcina probei în cazurile de discriminare.

### **Concluzii.**

La finele acestui studiu, efectuând o așa-numită la figurat o "radiografie" a legislației UE în domeniul combaterii discriminării ajungem la următoarele concluzii: problematica reglementărilor anti-discriminatorii este una vastă și diversificată, fiind regăsită concomitent în mai multe documente juridice europene; multe dintre aceste reglementări deși se repetă, totuși, conținutul lor este ajustat de-a lungul anilor în sensul armonizării și excluderea unor contradicții de reglementare.

În tratatul de constituire și, ulterior, cel de funcționare a UE, de regulă, problematica drepturilor omului și necesitatea combaterii discriminării bazate pe diferite criterii este abordată la modul general, iar prin intermediul directivelor, se reglementează la subiect și în modul cel mai concret diferite aspecte ale combaterii discriminărilor.

Ca entitate politico-juridică, UE a aderat la unele documente juridice internaționale de rigoare cum ar fi Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, devenind membru colectiv, chiar dacă toate statele membre ale UE aderase anterior, ca subiecte individuale la aceeași convenție, asumându-și obligațiunile juridice de a o respecta și de a o implementa în legislațiile lor interne, inclusiv și mecanismul inclus de atragere la jurisdicția CEDO în cazul încălcării prevederilor ei.

Tratatul de funcționare a Uniunii Europene spre deosebire de Tratatul privind UE se prezintă ca unul mai concret în reglementările ce se referă la discriminare, fiind obligat și de scopul lui de a asigura funcționarea Uniunii, în acest sens, evidențiind unele competențe mai precise ale organelor sale în activitatea de combatere sau prevenire a fenomenelor discriminatorii.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene pornește de la principiul egalității, ca bază a reglementărilor antidiscriminatorii, reglementând conceptul de "nediscriminare", punându-se accentul pe unele criterii precum: criteriul naționalității și egalitatea între bărbați și femei.

Combaterea discriminării pe motiv de rasă sau origine etnică a avut la baza ei juridică mai multe documente, cel mai fundamental fiind Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, fiind detaliat prin reglementări mai concrete prevăzute de unele directive precum: Directiva privind Egalitatea Rasială, Directiva Cadru care, la rândul lor, au reglementat în detaliu așa concepte ca: discriminarea directă, discriminarea indirectă, hărțuirea, instigarea la discriminare, acțiunea pozitivă, sarcina probei, victimizarea etc.

Discriminarea pe motiv de sex a constituit obiectul de reglementare a Directivei 2006/54/CE privind aplicarea aplicării principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă constituind un pas înainte în ceea ce privește dezvoltarea reglementărilor în acest domeniu, reprezentând, totodată un reper forte pentru consolidarea legislațiilor interne ale statelor membre ale UE.

Referitor la acele caracteristici comune ale Directivei Rasiale și Directiva-cadru putem menționa că: acestea oferă doar interzicerea discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesii (articolul 3 din fiecare directivă), ambele exclud discriminarea pe motive de naționalitate și probleme de imigrație (articolul 3 alin.2 din ambele), acestea contemplează interzicerea atât a discriminării directe și indirecte (articolul 2), ele permit acțiunea pozitivă (articolul 5 și 7 din directiva Rasială și directiva Cadru, respectiv), și ambele oferă în mod explicit protecție împotriva hărțuirii și victimizării (articolul 2 din ambele cât și articolele 9 și 11 din directiva Rasială și Directiva cadru, respectiv). În special, discriminarea indirectă este interzisă cu excepția cazului în care măsura în cauză poate fi „justificată în mod obiectiv” de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

### Referințe:

1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene din 30.03.2010, C 83/389. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>
2. Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică. [http://www.-anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Directiva\\_Consiliului\\_2000\\_43\\_CE\\_RO.pdf](http://www.-anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Directiva_Consiliului_2000_43_CE_RO.pdf)
3. Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiilor de muncă. [http://www.-anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Directiva\\_Consiliului\\_2000\\_78\\_CE\\_RO.pdf](http://www.-anr.gov.ro/docs/legislatie/internationala/Directiva_Consiliului_2000_78_CE_RO.pdf)
4. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind aplicarea aplicării principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
5. Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene. <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/07/Directiva-92-85-CEE.pdf>
6. Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazuri privind discriminarea pe motiv de sex). În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A31997L0080>
7. Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce promovează accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la încadrarea profesională, precum și condițiile muncii. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31976-L0207>
8. Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj?locale=ro>
9. Tratatul privind Uniunea Europeană. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene din 26.10.2012, C 326/15. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_1&format=PDF)
10. Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene, semnat la Lisabona, 13 decembrie 2007. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>
11. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. În: Jurnalul oficial al Uniunii Europene din 26.10.2012, C 326/47. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF)