

Principiul egalității de șanse

Stoica Andrei-Dragoș; Rogoz Marius-Eugen;

Academia de Studii Economice din București – Facultatea Contabilitate și Informatică de Gestiune

Rezumat

Lucrarea "Principiul egalității de șanse" are ca scop prezentarea principiului egalității de șanse în Uniunea Europeană, precum și reglementările ce definesc și vegheză la implementarea unei baze legislative care să asigure coeziunea socială în toate statele membre. Principiul egalității de șanse și cel al nediscriminării sunt drepturi fundamentale recunoscute de Uniune și implicit de statele membre. Preocuparea Consiliului de a promova idealurile și principiile comune tuturor statelor membre, având ca rezultat dezvoltarea economică și socială a acestora, s-a concretizat într-o serie de instrumente juridice la nivel European, precum și prin înființarea unor departamente ce au ca scop protejarea egalității cetățenilor europeni. O formă însemnată de discriminare și încălcare a principiului egalității este reprezentată de tratamentul diferit aplicat bărbaților și femeilor atât în mediile sociale, cât și la nivel instituțional. Lucrarea își propune să trateze acest subiect sensibil oferind date referitoare la diferențele de venit pe oră existente la acest moment în spațiul european între bărbați și femei, dar și pozițiile luate de anumiți oficiali ai Uniunii cu privire la situația existentă. Referitor la cauzalitatea problemei s-au constatat: lipsă de transparență a sistemelor de plăți, neclaritatea juridică a definiției privind muncă de valoare egală, precum și obstacolele de natură procedurală. Un caz faimos ce exemplifică nerespectarea principiului egalității de șanse este reprezentat de procesul Ministerului Public din Franța contra mai multor societăți comerciale printre care firma de recrutare Adecco și cea de cosmetice Garnier. Schimbările diferitelor stereotipuri și prejudecăți trebuie să vină pe baza schimbării de percepție la nivel colectiv, iar acest proces necesită timp și tact atât din partea societății civile reprezentate de diverse ONG-uri, dar și de instituțiile abilitate.

Cuvinte cheie: egalitate, nediscriminare, valori, drept fundamental, principiu

Introducere

Prezentarea conceptului de egalitate de șanse și a dimensiunilor acestuia

Dreptul la egalitate reprezintă dreptul fundamental al ființelor umane de a fi egale în demnitate, de a fi tratate cu respect și de a participa în condiții de egalitate la orice aspect al vieții economice, sociale, politice, culturale sau civile. Uniunea Europeană și Consiliul Europei promovează drepturile fundamentale: nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți.

Principiul egalității vizează combaterea stereotipurilor atribuite diferitelor persoane, indiferent de etnie, dizabilități, vârsta, religie sau orientare sexuală precum și nevoia schimbării atitudinilor și comportamentelor care lezează într-un fel demnitatea umană. Acțiunile întreprinse în această direcție au ca scop crearea de noi modele care să nu reflecte stereotipurile mai sus amintite la nivel de societate precum și integrarea deplină a persoanelor în viața cotidiană.

Legislația europeană garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și participa la distribuirea beneficiilor și de a se bucura de protecție socială.

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele tematici:

1. Principiul nediscriminării de gen;
2. Accesul egal la muncă și formare vocațională;

3. Protecție socială;
4. Hărțuire sexuală;
5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivel instituțional.

Uniunea Europeană se caracterizează prin conlucrare în diversitate, astfel, în ciuda diferențelor culturale, etnice sau de altă natură, statele membre colaborează pe baza unor interese comune pentru a obține rezultate la nivel european, rezultate ce sunt mult mai bune și mai eficiente, în majoritatea cazurilor, decât cele obținute la nivel național.

Problematica egalității șanselor între femei și bărbați (egalitatea de gen) și a nediscriminării reprezintă concepte esențiale care guvernează societatea în contextul actual, atât pe plan internațional, dar și comunitar. Din multitudinea de drepturi consacrate de-a lungul evoluției normative, principiul egalității de gen se evidențiază ca element armonizator al jurisprudenței, manifestându-se în general ca o "entitate suprastatală" ce impune statelor o afinitate spre egalitate, sub toate aspectele, în demersul de aplicare al legislației lor.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și deci și a României și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor europene și naționale de creștere economică, ocupare a forței de muncă și a coeziunii sociale. Cu toate că inegalitățile încă există, Uniunea Europeană a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați. Aceasta se datorează, în principal, legislației în domeniul antidiscriminării, integrării dimensiunii egalității de gen și măsurilor specifice pentru avansarea femeilor. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de autoocupare a forței de muncă.

Necesitatea promovării egalității de șansă și accesul în viața economico-socială pentru toți membrii societății, dar mai ales, pentru categoriile defavorizate a reprezentat un obiectiv important în ultimul deceniu. Prin studierea acestor probleme și a cauzelor lor s-au elaborat o serie de legi și de tratate pentru combaterea discriminării și acordarea egalității de șansă tuturor cetățenilor europeni. Prin conștientizarea faptului că dezvoltarea economică și socială nu se poate realiza la potențial maxim fără includerea tuturor păturilor sociale, fie ele defavorizate pe motive de rasă, etnie, handicap, vârstă sau convingeri, s-a făcut un pas important în combaterea discriminării. Fiecare persoană deține un set propriu și unic de calități și abilități ce poate fi valorificat spre dezvoltarea economică și socială în spațiul european.

Baza legislativă

Suportul legislativ fundamental în susținerea egalității și în combaterea discriminării

Principiul egalității de șanse reprezintă epicentrul dreptului comunitar, însa acesta nu atinge toate domeniile comunitare, ci doar anumite aspecte care au evoluat odată cu abordarea diferită a dreptului comunitar. Comunitatea Europeană lucrează la întocmirea unor planuri pentru a combate discriminarea, prin cercetarea cauzelor și determinarea căilor de corectare.

Principiul enunțat mai sus include două elemente cheie: nediscriminarea și egalitatea între femei și bărbați. În cadrul construcției comunitare a acestuia se disting două niveluri importante de abordare a legislației comunitare: primară și derivată.

În ceea ce privește legislația primară se disting două momente istorice importante. Pe de-o parte, semnarea Tratatului de la Roma (25 martie 1957) și pe de altă parte ratificarea Tratatului de la Amsterdam (2 octombrie 1997).

Tratatul de la Roma abordează problemele de egalitate și nediscriminare între producători și consumatori, în contextul politicii agricole comune și între femei și bărbați în domeniul impozitării. Prin reglementările aduse de acest tratat se interzice discriminarea pe motiv de naționalitate sau de sex.

Directive ce apar ca o consecință directă a Tratatului de la Roma în domeniul egalității de șansă fac referire la următoarele probleme: □Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și dezvoltare pentru femei și bărbați;

- Remunerarea fără discriminare a femeilor și a bărbaților ținând cont de factori precum munca prestată;
- Asigurarea siguranței sociale în mod egal, atât pentru femei cât și pentru bărbați;
- Exercitarea activităților independente indiferent de sexul prestatorilor șamd;

Tratatul de la Amsterdam a exprimat importanța principiului egalității între bărbați și femei, acesta devenind un principiu fundamental. Conform aceluiași Tratat, egalitatea între sexe trebuie să fie aplicată în toate activitățile Comunității, cu scopul de a elimina inegalitățile dintre bărbați și femei. Documentul permite statelor membre să mențină sau să adopte măsuri privind “avantaje specifice”, cu scopul de a facilita exercitarea unei activități profesionale pentru persoanele aparținând sexului subreprezentat sau pentru compensarea dezavantajelor din viața profesională.

Pe baza acestor tratate Uniunea Europeană, pe parcursul ultimelor decenii, a dezvoltat un număr de drepturi în cadrul mai multor directive pentru a defini mai bine egalitatea de șanse, precum:

- Directiva 79/7/CEE (19 decembrie 1978), prevede punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul protecției sociale - acesta asigură protecție împotriva: bolilor, a bătrâneții, a invalidității sau a accidentelor la locul de muncă;
- Directiva 97/80/CE (15 decembrie 1997), referitoare la cazurile de discriminare pe motiv de sex - explică termenul de discriminare indirectă ca fiind orice practică națională care afectează un număr semnificativ de persoane de același sex, cu excepția cazurilor în care aceste măsuri pot fi justificate prin factori obiectivi ce nu au legătură cu sexul persoanelor respective;
- Prin Directiva 93/96/CEE (29 octombrie 1993) privind studenții care își exercită dreptul la pregătire profesională - dreptul la libera circulație a studenților este limitat la perioada de pregătire desfășurată, iar pe parcursul acestei perioade, statele membre recunosc acest drept fără discriminare;
- Directiva Consiliului 2000/43/CE privind egalitatea dintre rase - acest act are ca rol implementarea principiului egalității oamenilor indiferent de rasă, sau etnie. În același timp conferă protecție socială împotriva discriminării la locul de muncă, în domeniul educației, sănătății șamd;
- Directiva 2004/38/CE se referă la condițiile de exercitare a dreptului cetățenilor Uniunii și a membrilor familiilor acestora de a circula și de a se stabili în mod liber pe teritoriul statelor membre - statele membre respecta dreptul cetățenilor de a se stabili pe o perioadă de 3 luni în orice alt stat membru, cu posibilitate de prelungire a șederii dacă persoanele în cauză lucrează, dispun de resurse suficiente pentru a se întreține și dețin o asigurare medicală; șamd.

Este prezentat în mod explicit, în directive, faptul că interzicerea discriminării este necesară, dar nu și suficientă pentru a crea un cadru favorabil dezvoltării egalității de șanse în societate. Astfel, statele membre sunt încurajate să elaboreze o serie de măsuri pentru a compensa dezavantajele păturilor sociale sau etnice defavorizate. În ceea ce privește persoanele cu dizabilități. Directivele impun

angajatorilor din statele membre să creeze locuri adecvate de muncă pentru astfel de persoane și să creeze o atmosferă lipsită de ostilități și cu un real potențial de promovare în carieră, atât timp cât acestea nu presupun cheltuieli excesive.

Preocuparea Consiliului Europei de a realiza o uniune mai strânsă între membrii săi, cu scopul de a promova și proteja idealurile și principiile care sunt patrimoniul lor comun și de a favoriza progresul lor economic și social, în special prin apărarea și dezvoltarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, s-a materializat de-a lungul timpului prin numeroase instrumente juridice europene, esențiale pentru promovarea principiului egalității între femei și bărbați:

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene încorporată în Constituția Europeană: în aceasta există un capitol intitulat "Egalitate" în care sunt definite concepte precum: principiul nediscriminării, al egalității între femei și bărbați, al diversității culturale, religioase și lingvistice, ce are prevederi legate de drepturile copilului, ale persoanelor în vârstă și ale celor cu dizabilități;
- Carta Socială Europeană: aceasta constituie un text mixt și cuprinde o parte declarativă de principii și o parte juridică, ce antrenează obligații pentru statul care o ratifică (acesta din urmă nefiind obligat să accepte toate dispozițiile sale);
- Declarația cu privire la egalitatea între bărbați și femei: prin acest document statele membre ale Consiliului European își manifesta voința și angajamentul să "continue dezvoltarea politicilor ce urmăresc realizarea egalității efective între bărbați și femei în toate domeniile vieții";
- Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată și proclamată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite: acest document nu este un instrument juridic, neavând un caracter obligatoriu pentru statele membre;

Pe lângă documentele ce protejează egalitatea cetățenilor din spațiul european, există două departamente în cadrul Direcției Generale a ocupării, afacerilor sociale și a egalității de șanse: "Egalitatea între femei și bărbați" și "Egalitate, Acțiune împotriva discriminării: probleme juridice". Primul dintre departamente se ocupa cu colectarea și analiza informațiilor privind egalitatea între femei și bărbați, dezvoltarea instrumentelor metodologice în vederea susținerii integrării dimensiunii de gen cât și sensibilizarea cetățenilor europeni asupra problematicei egalității de șanse. Departamentul "Egalitate, Acțiune împotriva discriminării: probleme juridice" veghează asupra transpunerii și aplicării efective a legislației comunitare și elaborează propuneri legislative.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați

Prezentarea problemelor actuale din spațiul comunitar prin prisma principiului egalității

O altă dimensiune a *inegalității* dintre femei și bărbați o reprezintă remunerarea salarială. Conform ultimelor statistici publicate de Comisia Europeană, femeile din Europa lucrează în continuare, în medie, 59 de zile "*gratis*". Diferențele salariale între sexe - *diferența medie între venitul orar al femeilor și al bărbaților la nivelul întregilor economii* - nu s-au schimbat deloc în ultimii ani, rămânând în continuare la aproximativ 16%. În data de 5 martie 2011, Comisia Europeană a lansat Ziua Europeană a Egalității Salariale, pentru a marca acea dată din noul an calendaristic de la care femeile vor fi plătite în mod real pentru muncă depusă, la fel ca și bărbații. Concret, asta înseamnă că, femeile lucrează 59 de zile "*gratis*" până când ajung la suma pe care o primesc bărbații.

Referitor la acest eveniment **Viviane Reding** (Vicepreședinte al Comisiei Europene) citează: "*Ziua europeană a egalității salariale ne reamintește faptul că femeile se confruntă în continuare cu inegalități în ceea ce privește condițiile de remunerare pe piața muncii [...] la muncă egală, salariul*

egal reprezintă unul dintre principiile fundamentale ale Uniunii Europene, dar din păcate acesta nu este încă o realitate pentru femeile din Europa [...] Comisia Europeană elaborează o inițiativă de natură să producă schimbarea, astfel încât în viitorul apropiat nu va mai fi necesară o Zi a egalității salariale."

Într-un raport din decembrie 2013 al Comisiei Europene 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 (Directiva 2006/54/CE) se arată că o serie de factori împiedică aplicarea principiului plății egale. Printre acești factori se numără lipsa de transparență a sistemelor de plăți, neclaritatea juridică a definiției privind munca de valoare egală, precum și obstacolele de natură procedurală. Printre aceste obstacole se pot menționa, de exemplu, lipsa informațiilor privind lucrătorii, necesare pentru reușita unei cereri de plată egală sau includerea de informații cu privire la nivelurile salariale ale diferitelor categorii de lucrători. O mai mare transparență privind salariile ar putea îmbunătăți situația victimelor discriminării salariale, acestea având șansa de a se putea compara mai ușor cu lucrătorii de sex opus.

În graficele prezentate în *Anexa 1* putem observa diferențele salariale între sexe, la nivelul Uniunii Europene în perioada 2008 - 2012.

Politica Uniunii privind egalitatea de șanse între bărbați și femei în spațiul European urmărește, pe de o parte, asigurarea aplicării principiului egalității de gen în toate domeniile de acțiune ale politicilor Uniunii, iar pe de altă parte, oferirea de măsuri specifice vizând combaterea discriminării femeilor, prin acțiuni de sensibilizare și conștientizare a populațiilor (*ex. campanii de sensibilizare, schimburi de bune practici, dialogul cu cetățenii șamd*).

Pentru asigurarea aplicării într-un mod cât mai eficient și eficient a principiului egalității în spațiul european, Comisia Europeană, are în vedere adoptarea de măsuri concrete în următoarele domenii prioritare:

- Combaterea violenței împotriva femeilor prin combaterea crimei organizate și a rețelelor de trafic, prin adoptarea și consolidarea măsurilor legislative, administrative, educaționale, sociale și culturale;
- Participarea sporită a femeilor la procesul decizional, la nivel național și al Uniunii, prin reliefarea acțiunilor pozitive pentru a ameliora situația, cum ar fi de exemplu folosirea cotelor electorale pentru reprezentarea femeilor, implicarea acestora în activitățile ONG-urilor și ale societății civile, în sindicate, cu atribuții axate pe protecția femeilor la locul de muncă și acordarea drepturilor care le revin;
- Aplicării abordării integrate a egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile sociale, de ocupare a forței de muncă și de securitate socială;
- Consolidării legislației europene în materie, impunând angajatorilor obligația de a realiza audituri privind salariile și să dezvolte planuri de acțiune care să absoarbă diferențele de remunerare;
- Controlului asupra punerii în aplicare a măsurilor naționale cu scopul de a evalua respectarea principiului egalității privind, în special, drepturile legale, sistemele de pensionare și de securitate socială;
- Grupurilor vulnerabile de femei, a celor cu dizabilități, a femeilor în vârstă, a celor care aparțin minorităților etnice, a imigrantelor, a deținutelor, prin adoptarea de măsuri specifice care să corespundă nevoilor acestora;

Una dintre modalitățile prin care poate fi atinsă egalitatea de facto între femei și bărbați este participarea echilibrată la activitățile economice care să asigure autonomie și independență financiară femeilor.

Concluzie

Sumarizarea într-o manieră obiectivă a ceea ce înseamnă egalitatea în spațiul european

Directivele europene obligă statele membre ale Uniunii Europene să introducă sau să-și actualizeze legislația pentru ca toți cetățenii europeni să beneficieze de aceeași protecție împotriva discriminării.

Pentru a asigura însă faptul că toată lumea beneficiază de aceeași protecție împotriva discriminării sunt necesare schimbări de mentalitate și comportament. Cu toate acestea însă, în plan imediat, se simte nevoia unor măsuri care să împiedice multitudinea de inegalități din cauza cărora suferă anumite grupuri din Europa.

Uniunea Europeană promovează și ajută la implementarea unor politici de incluziune și egalitate de șanse, în beneficiul tuturor, monitorizând punerea lor în aplicare și evaluându-le. Țărilor membre ale Uniunii Europene li se solicită ca împreună cu partenerii sociali și cu societatea civilă să depășească provocările pe care le generează obținerea egalității de șanse, acordând atenție în special: integrării de gen în toate dimensiunile calității muncii; creării unui număr mai mare de locuri de muncă; ofertei și calității serviciilor care permit concilierea vieții profesionale cu cea privată pentru femei și bărbați în egală măsură; eliminarea stereotipurilor din educație, ocupare și mass-media; dezvoltarea instrumentelor pentru evaluarea impactului politicilor din perspectiva de gen.

Chiar dacă până în prezent s-au înregistrat progrese în ceea ce privește asigurarea unei egalități de șanse efective, cel puțin din punct de vedere cantitativ, în ceea ce privește aspectul calitativ rămân multe de făcut. Sunt așteptate în continuare acțiuni politice ferme și variante de sensibilizare a publicului și a instituțiilor implicate asupra importanței asigurării unei egalități de șanse autentice.

Promovarea egalității de șanse va contribui la coeziunea socială, atât la nivelul regiunilor de dezvoltare, cât și la nivel național. Dezvoltarea unei culturi a oportunităților egale presupune implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectorul public și privat, inclusiv societatea civilă. Protecția socială și incluziunea socială pot fi promovate prin acțiuni de combatere a discriminării, promovarea egalității de șanse și integrarea în societate a grupurilor vulnerabile care se confruntă cu riscul de marginalizare socială.

Parafrazând o idee prezentată mai sus putem afirma faptul că fiecare om deține un set de calități și cunoștințe ce pot fi folosite pentru a aduce un plus valoare în viața economică și socială a comunității din care provenim. Neintegrarea acestora pe motive ce nu au o justificare logică și/sau legală poate conduce la dezbinarea și chiar la prăbușirea comunității europene.

Studiu de caz

Exemplificarea principiului egalității de șanse

Cauza Ministerul Public împotriva Sas Adecco Travail Temporaire și Société Gemey Maybelline Garnier

În cursul anului 2000, societatea Garnier a comercializat o nouă gamă de produse cosmetice, intitulată Fructis Style.

Începând cu luna aprilie 2000, aceasta a însărcinat societatea DISTRICOM să recruteze animatoare de vânzări, pentru a asigura promovarea produselor din gamă, în cursul lunilor mai și septembrie 2000.

La începutul anului 2001, doamna Christine CASSAN, o fostă salariată a DISTRICOM, însărcinată cu recrutarea animatoarelor a înaintat asociației SOS RACISME copia unui act intern DISTRICOM din data de 12 iunie 2000, prin care directoarea sa adjunctă doamna Thèrèse

COULANGE cerea doamnei Géraldine CREUZAT, directoarea Societății Adecco, să procedeze în contul Garnier la angajarea de animatoare temporare de vânzare, având profilul următor: tinere de 1822 de ani, AAR (albastru, alb, roșu - culorile drapelului francez), pentru magazinele CARREFOUR.

Asociația SOS RACISME a sesizat Direcția Departamentală de Muncă pentru ca o anchetă să fie dispusă. În raportul sau din 23 ianuarie 2002, inspectorul de muncă a denunțat Parchetului din Paris faptele de discriminare rasială, precum și împiedicarea exercitării atribuțiilor angajatei: “ordine discriminatorii au fost fără discuție adoptate și aplicate de ADECCO”.

Procurorul a trimis în judecata societățile DISTRICOM, ADECCO și GARNIER, precum și alte persoane, pe rolul Tribunalului Paris, secția competență în materie corecțională, “pentru că au refuzat la Paris și pe teritoriul național, în cursul anului 2000, într-un interval de timp pentru care nu a intervenit prescripția, să angajeze diverse animatoare în cadrul unei campanii de promovare a produselor Garnier, din pricina originii lor sau a apartenenței, reală sau prezumată, la o etnie sau o naționalitate determinată”.

Prin hotărârea pronunțată la 01 iunie 2006, Tribunalul Paris a dispus achitarea acuzaților.

Prin decizia din 08 iulie 2007, Curtea de Apel Paris a declarat SAS ADECCO, GEMEY MAYBELLINE și alte persoane vinovate de săvârșirea delictului prevăzut de art. 225-2 din Codul penal și pedepsit de art. 225-2 alin. 1 și 225-4 din Codul penal și a condamnat aceste persoane juridice la pedepsele amenzii de 30.000 euro și la daune-interese către Asociația SOS RACISME, precum și la publicarea în presă a deciziei de condamnare.

În această cauză, era vorba, deci, de o discriminare la angajare/recrutare pe motive de neaparteneta a candidatelor animatoare la categoria AAR (albastru, alb, roșu, culorile drapelului francez).

Fără a înainta într-o dezbatere cu privire la semnificația explicită a acestei expresii, Curtea de Apel a constatat, în special că:

- denumirea AAR, prevăzută în profilul postului căutat și cuprinsă într-o fișă generală stabilită de societatea angajatoare, corespundea noțiunii de persoană de angajat, neindividualizată, dar de rasă albă, dar nu semnifică doar necesitatea de a vorbi bine limba franceză, criteriul stăpânirii limbii fiind deja menționat în criteriile de competență cerute;
- mărturiile și registrele fotografice ale animatoarelor, probe administrate în dezbateri, demonstau că era vorba de dorința de a angaja persoane originare din Europa și aproape nici o persoană de culoare;
- este suficient stabilit de atunci că alegerea animatoarelor se baza pe originea lor și excludea orice alte persoane care nu erau originare din Europa sau erau de culoare neagră, chiar dacă natura produselor prezentate și eventuala textura a părului nu justifica excluderea acestora.

Curtea de Apel a scos în evidență atunci, în condamnare, aplicarea unei proceduri organizate în scopul excluderii de la orice angajare a persoanelor care nu aparțineau categoriei AAR.

Constatând elementele constitutive ale infracțiunii de discriminare bazată pe originea etnică în angajare, instanța a aplicat pedepse.

Interpretarea studiului de caz

Prezentarea poziției noastre cu privire la speța enunțată mai sus

Deznodământul speței mai sus menționate vine în sprijinul afirmației conform căreia Uniunea Europeană a dezvoltat de-a lungul timpului o serie de instrumente juridice care să asigure un cadru

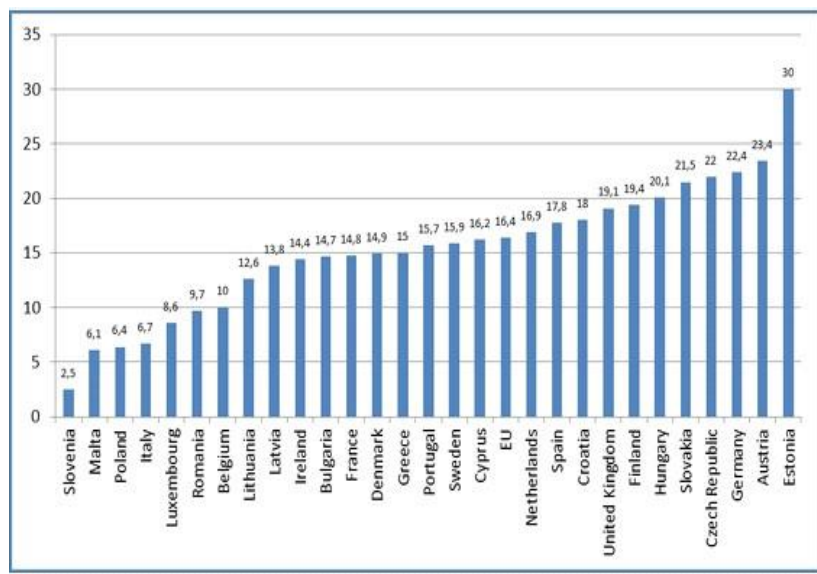
nediscriminatoriu pe teritoriul statelor membre. Cazul început în anul 2000 demonstrează cum societatea civilă poate fi parte integrantă a procesului de reglementare și așezare a valorilor în zilele noastre.

La sesizarea unui ONG, Curtea de Apel din Paris găsește vinovate societățile comerciale implicate în acest proces, în baza unor articole din legislația franceză. Vorbim, așadar, în acest caz, de o discriminare la angajare și de încălcare a principiului egalității șanselor.

În afara condamnării penale pentru discriminare, acest caz demonstrează dificultatea probării discriminării rasiale în materie penală, precum și dificultatea de a adopta o decizie eficientă în lupta împotriva discriminărilor mai grave, precum acelea organizate într-o manieră sistematică.

Anexa 1

1. Statistici privind diferențele salariale între bărbați și femei în anul 2012 (*Sursa* Eurostat):



2. Cifre privind diferențele salariale între sexe în țările Uniunii Europene în perioada 2008 - 2012:

	2008	2009	2010	2011	2012	Diferențe în perioada 2012 - 2008
UE	17,3	17,2 (p)	16,2	16,4 (p)	16,4 (p)	-0,9
BE	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	-0,2
BG	12,3	13,3	13,0	13,0	14,7	2,4
CZ	26,2	25,9	21,6	22,6	22,0	-4,2
DK	17,1	16,8	15,9	16,3	14,9	-2,2
DE	22,8	22,6	22,3	22,2 (p)	22,4 (p)	-0,4
EE	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	2,4
IE	12,6	12,6	13,9	11,7 (p)	14,4 (p)	1,8
EL	22,0	:	15,0	:	:	:
ES	16,1	16,7	16,2	17,8 (p)	17,8 (p)	1,7
FR	16,9	15,2	15,6	15,0 (p)	14,8 (p)	-2,1
HR	:	:	15,5	17,6	18,0	:
IT	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	1,8
CY	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	-3,3
LV	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	2,0
LT	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	-9,0
LU	9,7	9,2	8,7	8,7 (p)	8,6 (p)	-1,1
HU	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	2,6
MT	9,2	7,7	7,2	6,2	6,1	-3,1
NL	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	-2,0
AT	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	-1,7
PL	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	-5,0
PT	9,2	10,0	12,8	12,5	15,7	6,5
RO	8,5	7,4	8,8	11,0	9,7	1,2
SI	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	-1,6
SK	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	0,6
FI	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4 (p)	-1,1
SE	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	-1,0
UK	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	-2,3

Bibliografie:

1. Ignatou-Sora Emanuela, "*Drept european - Egalitate si nondiscriminare in jurisprudenta Curtii Europene de Justitie*", Editura C.H.Beck, Bucuresti 2008
2. Manolache Octavian, "*Tratat de drept comunitar*", Editura C.H.Beck, 2006
3. Militaru Ioana Nely, "*Dreptul Uniunii Europene*", editura Universul Juridic, Bucuresti 2012
4. Comisia Europeană, "*Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*", EU Bookshop 1996
5. http://ec.europa.eu/romania/news/28022014_ziua_egalitatii_salariale_ro.htm
6. http://en.wikipedia.org/wiki/Equal_opportunity
7. <http://ec.europa.eu/social>
8. www.cncd.ro