

EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI: REPERE ȘI PERSPECTIVE LEGISLATIVE EUROPENE

Vicenția Duțescu*

ABSTRACT:

Despite the efforts taken to institute equal opportunities for men and women, there are many fields in which the two genders do not enjoy the same benefits. These include access to politics, to the job market, salaries and the family-career balance.

One problem in terms of equality of opportunities between men and women is lack of experience in the ruling of cases, a fact proved by the small number of cases judged by the national courts. Another problem in the field could be the lack of information, women's incapacity to get informed being often owed to poverty, a limited access to the Internet, which is particularly true in the countryside. Also, mentalities about women's status can only gradually be changed, following the pace of generation shift and once increased social, cultural and educational needs emerge.

Keywords: European Union, rights, equality, protection, EU policies.

RÉSUMÉ:

Malgré les efforts en ce qui concerne l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, il ya de nombreux domaines où les sexes ne bénéficient pas des mêmes avantages. Il s'agit notamment de l'accès a politique, accès à l'emploi, aux salaires et de l'équilibre famille-carrière.

Un des problèmes de l'égalité entre les hommes et les femmes est le manque d'expérience dans les jugements des cas difficiles, et cela peut être prouvé par le nombre limité d'affaires judiciaires jugées par les tribunaux nationaux. Un autre problème peut être le manque d'information, le défaut d'information des femmes est souvent causée par la pauvreté, l'accès limité à l'Internet, qui ce manifeste en particulier dans les zones rurales.

Également, le changement de mentalité sur la condition des femmes peut être atteint progressivement grâce à un changement de génération et une augmentation des besoins sociaux culturels et de l'éducation.

Mots-clés: Union européenne, les droits, l'égalité, la protection, les politiques de l'UE

Abordarea integratoare a egalității de gen („gender mainstreaming”) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen – este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. *Abordarea integratoare* se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în

elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite, se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

Încă de la început se impune o definiție a conceptului de *egalitate de șanse*. Egalitatea de șanse¹ („equal opportunities”) – concept conform căruia toate ființele umane sunt libere

* Beneficiar al proiectului „Burse Doctorale pentru o Societate Sustenabilă”, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.

¹ Document de informare privind egalitatea de șanse, dezvoltarea durabilă și achizițiile publice – UE FSE, Guvernul României, Ministerul Internelor și Reformei Administrative -

<http://modernizare.mai.gov.ro/documente/Egalitatea%20de%20sanse.%20dezvoltarea%20durabila%20si%20achizitiile%20publice.pdf>

să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. De aici se naște și întrebarea: diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților dacă sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate în a-și realiza aspirațiile?

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați a început să fie transpus în legislația și în politicile U.E., urmărindu-se reglementarea vieții sociale a Statelor Membre din perspective economice. Astfel, egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii s-a dovedit de importanță crucială în spațiul comunitar, plasând problematica egalității de șanse în centrul Strategiei Europene pentru Ocupare. Strategia Comunitară urmărește să combine integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele Comunității Europene concomitent (complementar) cu promovarea acțiunilor specifice în favoarea femeilor.

După cum se precizează și în doctrină „promovarea și protecția drepturilor omului pe continentul european tinde să aibă trei dimensiuni instituționale și anume dimensiunea comunitară, asigurată de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și Curtea Europeană de Justiție de la Luxemburg, dimensiunea paneuropeană care își găsește expresia instituțională în Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa și dimensiunea română, cea mai dezvoltată dintre toate, care are drept cadru instituțional Consiliul Europei și ca bază juridică Convenția de la Roma privind apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și Carta Socială Europeană de la Torino urmată de Carta Socială europeană revizuită.”²

Articolul 13 T.C.E. a dus la adoptarea unor directive într-un timp relativ scurt: Directiva 2000/43/CE privind egalitatea pe bază de rasă³ și Directiva 2000/78/CE privind egalitatea la locul de muncă⁴, aceasta din urmă făcând referire la necesitatea unei acomodări

² A se vedea Irina Moroianu Zlătescu, *Un sistem instituțional pentru protecția drepturilor omului la nivel european*, Revista „Drepturile Omului”, Anul XX nr. 3/2010, IRDO, p. 5.

³ Publicată în J. Of., L 180/22 din 19 iulie 2000.

⁴ Publicată în J. Of., L 303/16 din 2 decembrie 2000.

adecvate pentru persoanele cu dizabilități, fiind prevăzuți principiul egalității de tratament la locul de muncă, de formare profesională, indiferent de religie, orientare sexuală sau vârstă.

Carta drepturilor fundamentale a fost proclamată de Comisia Europeană, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene la Nisa în 7 decembrie 2000 și reprezintă o etapă importantă în dreptul comunitar în privința principiului egalității și ne-discriminării.

Carta drepturilor fundamentale prevede în art. 21 alin. 1: „Orice discriminare bazată pe sex, culoare, origine etnică sau socială, trăsătură genetică, limbă, credință sau religie, opinii politice sau de altă natură, calitatea de membru al unei minorități naționale, proprietate, naștere, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală va fi interzisă”.

Această interdicție prevăzută în Cartă stabilește în mod clar un principiu general cu o listă deschisă de temeuri pentru interzicerea discriminării și obligația statelor membre de a respecta principiile stipulate.

„Uniunea respectă diversitatea culturală, religioasă și lingvistică. Prin urmare, aceasta se angajează să respecte, în special, limbile și culturile europene, mai ales regionale, ceea ce este cu atât mai remarcabil cu cât suntem la frontierele drepturilor omului. De asemenea, Uniunea urmărește să elimine neregularitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei în toate domeniile, inclusiv în materie de ocupare a forței de muncă și remunerație. Principiul discriminărilor pozitive este consacrat, în egală măsură: principiul egalității între bărbați și femei nu împiedică menținerea sau adaptarea măsurilor care prevăd avantaje specifice în favoarea sexului slab reprezentat.”⁵

Legislația comunitară primară sau derivată a avut mai multe etape de adoptare în cadrul realizării comunitare a principiului egalității și nediscriminării: primele două etape privind legislația primară: Tratatul de la Roma și Tratatul de la Amsterdam, cu o etapă tranzitorie, prin Tratatul de la Maastricht.

În ceea ce privește legislația derivată regăsim trei perioade: anii '70 cu directive

⁵ A se vedea J. F. Renucci, *Tratat de drept european al drepturilor omului*, Ed. Hamangiu 2009, p.720

referitoare la egalitatea între sexe, anii '90 cu referințe privind naționalitatea, și anii 2000 privind noile motive de nediscriminare.

Directivele adoptate privind egalitatea și non-discriminarea se adresează numai statelor membre și, prin urmare, numai acestora le pot fi impuse obligații, statele fiind datoare să promoveze armonizarea sau apropierea de legislația națională.

Directiva 76/207/CEE⁶ vizează punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în legătură cu accesul la muncă, la formarea profesională și la condițiile de muncă, fiind, pe scurt, directiva privind egalitatea de tratament. Prin această Directivă putem spune că s-a produs un salt calitativ către o politică socială sustenabilă, în care unul dintre obiective constă în egalizarea condițiilor de muncă.

Dintre prevederile cele mai importante, amintim: interzicerea oricăror forme de discriminare pe motiv de sex, direct sau indirect, prin referire la statutul matrimonial sau familial în special; statele membre au posibilitatea să ia măsuri în ceea ce privește promovarea șanselor egale între femei și bărbați; statele membre sunt datoare să elimine măsurile legislative și administrative contrare principiului egalității de tratament; statele membre trebuie să asigure accesul egal la toate tipurile și nivelurile de orientare profesională, de formare, de perfecționare; statele sunt obligate să asigure eventualelor victime dreptul la recurs judiciar după ce, eventual, au făcut recurs la instanțe competente.

De menționat este faptul că Parlamentul European și Consiliul au adoptat, la 23 septembrie 2002, Directiva 2002/73/EC de modificare a Directivei 76/207/CEE, care conține, printre altele, amendamente prin care se arată în mod explicit că hărțuirea sexuală constituie discriminare pe bază de sex; definirea noțiunii de discriminare indirectă, în conformitate cu Directiva 97/80/CE.

Directiva 75/117/TCE privind armonizarea legislației statelor membre cu privire la aplicarea principiului unei remunerații egale pentru bărbați și femei⁷, stabilește prin art.

1 faptul că principiul egalității de remunerație reprezintă eliminarea, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, a oricărei discriminări bazate pe sex în ansamblul condițiilor de remunerare. De asemenea, la art. 3 se precizează că vor fi eliminate toate acele măsuri care contravin principiului egalității de remunerare

Articolul 4 din prezenta Directivă stabilește faptul că statele membre pot declara nule sau pot interveni în modificarea clauzelor din acele contracte de muncă colective sau individuale care conțin dispoziții contrare principiului remunerării egale pentru femei și bărbați.

Directiva 79/7/CEE⁸ adoptată de către Consiliu prevede punerea în aplicare în mod progresiv a principiului egalității între bărbați și femei în domeniul protecției sociale. Aceasta se referă la populația activă (fiind incluși aici și muncitorii invalizi, pensionari sau șomeri în căutare de muncă), iar câmpul de aplicare este prevăzut de regimurile de protecție împotriva riscurilor cum ar fi: bătrânețe, accident de muncă, boală, șomaj, fără a face referire la ajutoarele de urmaș sau alte tipuri de ajutoare pentru familii.

Principiul egalității de tratament, potrivit art. 4 din Directivă, presupune absența oricărei discriminări pe motiv de sex, fie direct, fie indirect, prin referire, în special, la statutul matrimonial sau familial, mai ales în ceea ce privește: câmpul de aplicare a regimurilor și a condițiilor de acces la acestea; obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor; calculul prestațiilor, incluzând majorările datorate pentru partener sau persoana avută în grijă; precum și condițiile de durată și menținere a drepturilor privind prestațiile.

Totodată, este de precizat că principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeii pe motiv de maternitate.

Directiva 92/85/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor ce vizează îmbunătățirea protecției și sănătății la locul de muncă a femeii însărcinate, care a născut sau care alăptează. Această directiva stipulează obligația angajatorului de a schimba provizoriu condițiile

⁶ Publicată în J. Of., L 39 din 14 februarie 1976.

⁷ Publicată în J. Of., L 45/19 din 19 februarie 1975.

⁸ Publicată în J. Of., L 006 din 10 octombrie 1979.

de muncă și / sau a timpului de lucru al salariatei în cazurile mai sus amintite pentru femeile care au adus la cunoștința angajatorului starea lor specială. Dacă angajatorul nu poate asigura aceste condiții speciale, el trebuie să asigure angajatei un nou loc de muncă. Dacă nici acest lucru nu este posibil, atunci angajatorul va scuti de la muncă lucrătoarele aflate în aceasta situație pe perioada necesară. Totodată, angajatorul trebuie să se asigure că salariatele nu vor fi obligate să presteze muncă în timpul nopții pe întreaga perioadă a sarcinii, cât și ulterior nașterii.

Fiecare stat membru trebuie să asigure dreptul fiecărei salariate care se consideră discriminată din cauza sarcinii, de a avea la dispoziție posibilitatea de a invoca discriminarea în instanță.

Directiva 86/378/CEE a Consiliului vine în completarea celei de mai sus și se referă la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de protecție socială.⁹

Articolul 2 definește regimurile profesionale de protecție socială ca fiind: „cele regimuri ce au ca scop acela de a furniza muncitorilor, salariați sau independenți, grupați în cadrul unor întreprinderi sau unui grup de întreprinderi, dintr-un sector profesional sau interprofesional, anumite prestații menite a completa prestațiile regimurilor legale de protecție socială sau de a se substitui acestora”.

Directiva nu se aplică totuși contractelor individuale sau contractelor de asigurare la care angajatorul nu este parte.

Această Directivă a fost adoptată cu scopul de a preciza conținutul art. 119 T.C.E.E., în special limitele și felul în care se va aplica principiul egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială.

Directiva 97/80/CE referitoare la sarcina probei în cazurile de discriminare pe motiv de sex¹⁰ precizează că principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări pe motiv de sex, fie direct, fie indirect. (art. 2)

Această directivă oferă și o definiție *discriminării indirecte*: orice prevedere, criteriu

sau practică națională, aparent neutră, care afectează o proporție semnificativă de persoane de un anumit sex, cu excepția cazurilor în care această prevedere, criteriu sau practică sunt adecvate, necesare și pot fi justificate prin factori obiectivi, care nu au legătură cu sexul persoanelor respective.

Prin urmare, simpla constatare a unei diferențe de tratament nu reprezintă automat o discriminare. „Regulile privind egalitatea de tratament interzic nu doar discriminările vizibile, pe bază de naționalitate, dar și toate formele disimulate de discriminare, care, prin aplicarea altor criterii de distincție, dau naștere la același rezultat. Luarea în considerare, drept criteriu de atribuire, a unei indemnizații de separare, datorită faptului că lucrătorul își are domiciliul în alt stat membru, poate, în funcție de circumstanțe, să constituie o discriminare indirectă, cu excepția cazului în care, în cadrul regimului unei astfel de indemnizații, se ține cont de diferențe obiective, între situația lucrătorilor care au, la momentul începerii lucrului, domiciliul pe teritoriul național sau în străinătate.”¹¹

Statele membre au obligația să asigure posibilitatea unei persoane care se consideră discriminată direct sau indirect, de a se adresa unei instanțe judecătorești și de a-i fi permise prezentarea dovezilor, partea pârâtă fiind obligată să-și dovedească nevinovăția sau că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament.

Mai mult, statele membre sunt obligate să aducă la cunoștința tuturor persoanelor implicate măsurile luate pentru aplicarea respectivei directive.

Directiva 2004/113/CE¹² privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii creează posibilitatea de a modifica discriminarea structurală.

Discriminarea structurală „înseamnă slaba reprezentare a unor categorii de persoane în diferite domenii. Spre exemplu, datele statistice relevă procente foarte scăzute ale minorităților în aparatul judiciar.”¹³

¹¹ www.minorityrights.org Sotgiu c. Deutsche Bundespost, 12.02.1974, ECR, 1974.

¹² Publicată în J. O.f., L 373/37 din 21 decembrie 2004.

¹³ www.dromesqere.net Proiect 119074 – CP-1-2004-1-ES-COMENIUS-C21, p. 8.

⁹ Publicată în J. Of., L 225 din 12 august 1986.

¹⁰ Publicată în J. Of., L 14 din 20 ianuarie 1998.

Comisia Europeană a adoptat în 21 septembrie 2010 o strategie pentru 2010-2015 privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în Europa. Această strategie contribuie la atingerea obiectivelor sociale și economice prin valorificarea într-o mai mare măsură a potențialului femeilor. Totodată, strategia are în vedere principiile enunțate în Carta femeilor elaborată de Comisie.

„În ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, Europa a dat un exemplu lumii întregi prin integrarea, încă din 1957, a principiului „la muncă egală, salariu egal” în tratatul de la Roma. Putem face același lucru și astăzi, în ceea ce privește participarea femeilor la procesul decizional și combaterea violenței pe criterii de gen” a afirmat Viviane Reding, vicepreședinte al Comisiei Europene responsabil pentru justiție, drepturi fundamentale și cetățenie. „Pentru a relansa creșterea, Europa ar trebui să valorifice mai bine capacitățile femeilor. Nu am pledat în trecut pentru introducerea de cote în vederea îmbunătățirii reprezentării femeilor în posturi de răspundere, dar, ținând cont de absența oricăror progrese în acest domeniu, am putea avea în vedere, în viitor, inițiative în acest sens la nivel european. Doresc să am o întâlnire în primăvara anului 2011 cu directorii executivi ai principalelor societăți europene cotate la bursă pentru a analiza situația și posibilitățile de introducere a unor autoreglementări ferme. În funcție de rezultatul acestui dialog cu sectorul antreprenorial, voi analiza oportunitatea adoptării unor inițiative suplimentare în 2012”.¹⁴

Directiva 2000/43/EC¹⁵ – „Directiva egalității rasiale” conține prevederi legate de discriminarea directă și indirectă privind angajarea, training-ul, educația, securitatea socială, sănătatea, locuirea și accesul la bunuri și servicii.

Cea de-a doua Directivă, 2000/78/EC¹⁶ – „Directiva Egalității Angajaților” se referă la discriminarea directă și indirectă și totodată la hărțuirea și instrucțiunile discriminatorii, în baza religiei sau a credințelor, dizabilități, vârstă și orientare sexuală în ceea ce privește angajarea

la un loc de muncă.

Aceste două Directive au stat la baza realizării legislației europene privind egalitatea între femei și bărbați. Numeroase definiții și concepte din aceste două Directive au inspirat legislația privind egalitatea de gen și cazurile apărute ulterior în cadrul Curții Europene de Justiție.

„Atunci când în fața Curții Europene de Justiție se prezintă o cauză în legătură cu discriminarea pe motive de sex, trebuie avute în vedere, în principiu, două elemente: mai întâi trebuie demonstrat că sexul este cauza producerii discriminării. Apoi, intervine un element de comparație, în sensul că trebuie demonstrat dacă persoana de sex opus, aflată într-o situație similară, a fost sau ar fi tratată mai bine. Acest element de comparație rămâne esențial în dreptul comunitar în materie de egalitate între sexe, cu mici diferențe în legătură cu situația femeii însărcinate și cu privire la orientarea sexuală.”¹⁷

Rezoluția Parlamentului European din 10 februarie 2010 referitoare la egalitatea între femei și bărbați în U.E. – 2009 (2010/C 341 E/08), exprimă regretul pentru faptul că proiectele de relansare economică se concentrează în principal asupra locurilor de muncă ocupate în special de bărbați; subliniază că sprijinirea viitorului ocupării forței de muncă în rândul bărbaților, mai degrabă decât în rândul femeilor, sporește inegalitatea între sexe, în loc să contribuie la reducerea acesteia; insistă asupra necesității de a integra politicile privind egalitatea între femei și bărbați în planurile de relansare europene, naționale și internaționale care vizează combaterea crizei.¹⁸

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul U.E.. Deși există încă o serie de inegalități, în ultimele decenii, U.E. a făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale. Acest lucru se datorează, în primul rând, legislației privind

¹⁴ http://ec.europa.eu/romania/news/strategie_egalitate_de_sanse_ro.htm.

¹⁵ Publicată în J. O.f., L 180 din 19 iulie 2000.

¹⁶ Publicată în J. O.f., L 303/16 din 2 decembrie 2000.

¹⁷ A se vedea Emanuela Ignățoiu-Sora, *Egalitate și nondiscriminare în jurisprudența Curții Europene de Justiție*, Ed. C. H. Beck București 2008, p. 59.

¹⁸ www.eur-lex.europa.eu, Rezoluția PE 2010/C 341 E/08.

tratamentul egal, măsurilor destinate să integreze principiul egalității de șanse în toate politicile comunitare și măsurilor specifice privind promovarea femeilor.

Măsurile luate de către U.E. în contextul amintit, includ și Directivele privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei. În acest sens, la 7 iulie 2010 Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva 41 privind egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, abrogând Directiva 86/613/CEE a Consiliului (privind egalitatea de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate, inclusiv agricultură, în calitate de independenți, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente în timpul sarcinii și a maternității), directivă care s-a dovedit a nu fi foarte eficientă, domeniul de aplicare al acesteia necesitând o revizuire, deoarece discriminarea bazată pe sex și hărțuirea se produc și în zone din afara muncii salariate fiind necesară totodată o revizuire pentru a consolida protecția maternității în cazul lucrătoarelor independente și pentru a îmbunătăți situația soțiilor/soților lucrătorilor independenți.

Încă din anul 2008, Comisia Europeană reliefează prin „Agenda socială reînnoită: oportunități, acces și solidaritate în Europa secolului XXI”, necesitatea de a lua măsuri privind diferențele de gen în domeniul antreprenorial și de a îmbunătăți concilierea vieții private cu viața profesională.

Prezenta directivă nu se aplică domeniilor reglementate deja de alte directive cum ar fi: directiva privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale și 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.

Organizarea propriilor sisteme de protecție socială: deciziile privind instituirea, finanțarea și administrarea unor astfel de sisteme și instituțiilor conexe acestora, nivelul contribuțiilor și condițiilor de acces - sunt de competența exclusivă a statelor membre.

„În baza articolului 157 alin. (4) din

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, statele membre pot menține sau adopta măsuri care prevăd avantaje specifice, pentru a facilita exercitarea unei activități independente de către sexul mai slab reprezentat sau pentru a preveni sau compensa dezavantaje în cariera profesională. În principiu, măsuri cum ar fi acțiunile pozitive menite să realizeze egalitatea de gen în practică nu ar trebui considerate ca o încălcare a principiului juridic al egalității de tratament între bărbați și femei.”¹⁹

Directiva 2010/41/UE²⁰, se aplică lucrătorilor independenți și soțiilor/soților acestora sau, atunci când și în măsura în care sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerelor/partenerilor de viață ale/ai acestora, în condițiile prevăzute de dreptul intern, în situația în care aceștia participă în mod curent la activitățile întreprinderii. Principiul egalității de tratament în acest caz, reglementează relația dintre lucrătorul independent și părți terțe în limita domeniului de aplicare al directivei, dar nu și relațiile dintre lucrătorul independent și soția/soțul sau partenera/partenerul de viață a/al acestuia/acesteia.

Prezenta Directivă se aplică de asemenea în cazul discriminării directe și celei indirecte, cât și hărțuirii și hărțuirii sexuale, acestea fiind considerate discriminare pe motive de sex, și prin urmare, sunt interzise.

Având în vedere participarea lor la activitățile întreprinderii familiale, soțiile/soții sau, atunci când și în măsura în care acestea/aceștia sunt recunoscute/recunoscuți de dreptul intern, partenerele/partenerii de viață ale/ai lucrătorilor independenți care au acces la un sistem de protecție socială pot beneficia la rândul lor de dreptul la protecție socială. Acest drept se poate stabili de către statele membre în conformitate cu dreptul intern, putând fi pusă în aplicare pe o bază voluntară sau în mod obligatoriu.

În ceea ce privește dreptul la prestații de maternitate, statele membre au în continuare competența de a organiza astfel de prestații, inclusiv stabilirea nivelului contribuțiilor și a tuturor dispozițiilor referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca cerințele minime ale

¹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/>

²⁰ Publicat în J. O.f., L180/1 din 15 iulie 2010.

prezentei directive să fie respectate.

Statele membre, după adoptarea acestei directive, se vor asigura că există proceduri judiciare/administrative sau proceduri de conciliere, pentru punerea în aplicare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea. Asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice stabilite de către statele membre, pot angaja, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.

Unul din organismele de promovare a egalității menționate în directivă este Institutul european pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei. Înființat la 20 decembrie 2006, Institutul european pentru egalitatea de gen va asista instituțiile europene și statele membre în promovarea egalității de gen în toate politicile comunitare și politicile naționale rezultate și în lupta împotriva discriminării bazate pe sex.

Prin Regulamentul CE Nr. 1922/2006²¹ adoptat de către Parlamentul European și Consiliul la 20 decembrie 2006, s-a înființat Institutul european pentru egalitatea de gen.

Principalele obiective ale Institutului european pentru egalitatea de gen, constau în:

promovarea și consolidarea egalității de gen; includerea egalității de gen în toate politicile comunitare și implicit cele naționale; combaterea discriminării bazate pe sex; creșterea gradului de conștientizare a cetățenilor U.E.

Promovarea dialogului la nivel european va putea fi asigurată prin intermediul Institutului, prin organizarea activităților de promovare a schimbului de experiență și de dezvoltare a dialogului la nivel european, cu toate părțile interesate relevante, cum ar fi Comunitatea și instituțiile statelor membre, partenerii sociali, organizațiile non-guvernamentale, centre de cercetare, etc. Scopurile propuse se vor realiza prin: instituirea și coordonarea unei rețele europene privind egalitatea de gen; organizarea de reuniuni ad-hoc de experți; încurajarea schimbului de informații în rândul cercetătorilor și promovarea includerii perspectivei de gen în aria lor de cercetare; dezvoltarea dialogului și cooperarea cu organizațiile non-guvernamentale în domeniul egalității de șanse, universități, experți, centre de cercetare, și partenerii sociali.

Statele membre aveau obligația ca, până la 5 august 2012, să pună în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive.

²¹ Publicat în J. O.f., L403/9 din 30 decembrie 2006.