

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**MĂSURI LEGISLATIVE ÎN MATERIA EGALITĂȚII DE GEN
ȘI A VIOLENȚEI DOMESTICE ÎN STATE MEMBRE UE**

NOIEMBRIE 2020

Documentare și sinteză: Virgilia Ioan, consilier parlamentar

Andra Andronic, consilier parlamentar

Studiul documentar poate fi accesat direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Prezenta documentare are la bază următoarele surse:

1. **European Equality Law Network¹** – rețea a Comisiei Europene formată din experți juridici în egalitate de gen, care publică informații despre evoluția legislației privind egalitatea de gen și nediscriminarea la nivelul statelor membre și la nivel european. În scopul acestei documentări, s-au folosit rapoartele de țară privind egalitatea de gen 2020, precum și analizele comparative cele mai recente.
2. **Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)²**, organism autonom al Uniunii Europene, înființat pentru a contribui și a consolida promovarea egalității de gen, inclusiv integrarea de gen în toate politicile UE și politicile naționale rezultate, precum și lupta împotriva discriminării bazate pe sex, precum și pentru a sensibiliza cetățenii UE cu privire la egalitatea de gen. EIGE și-a actualizat informațiile cu privire la abordarea integrată a egalității de gen în statele membre ale UE în noiembrie 2019. Informațiile au fost colectate în cadrul procesului de revizuire 2018-2019 a EIGE a mecanismelor instituționale pentru egalitatea de gen și integrarea de gen.
3. Site-urile web oficiale ale ministerelor, agențiilor și ale altor organizații relevante în implementarea egalității de gen din statele membre UE analizate.

¹ <https://www.equalitylaw.eu/>

² <https://eige.europa.eu/>

CUPRINS

INTRODUCERE.....	5
AUSTRIA.....	6
CROAȚIA.....	11
FRANȚA.....	14
GERMANIA.....	24
ITALIA.....	37
PORTUGALIA.....	43
POLONIA.....	48
SPANIA.....	53
SUEDIA.....	56

INTRODUCERE

Discriminarea sexuală este interzisă în mod explicit în Constituțiile tuturor țărilor supuse examinării, în afară de Danemarca, Liechtenstein și Regatul Unit. În cazul Regatului Unit, acest lucru se explică prin faptul că nu există o Constituție scrisă și astfel nu conține prevederi care să reglementeze materia nediscriminării. Cu toate acestea, Legea privind drepturile omului din 1998 încorporează parțial Convenția Europeană a Drepturilor Omului în legislația internă și are forță cvasi-constituțională, întrucât include articolul 14, care se referă la o interdicere a discriminării sexuale.

În plus, un număr mare de țări (Albania, Austria, Bulgaria, Croația, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Italia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburg, Malta, Muntenegru, Macedonia de Nord, Polonia, Portugalia, România, Serbia, Slovenia, Spania, Turcia) au adoptat, de asemenea, dispoziții referitoare la egalitatea dintre bărbați și femei în Constituțiile lor. Constituția greacă impune, de asemenea, ca legiuitorul și toate celelalte autorități de stat să ia toate măsurile pozitive necesare și pertinente în promovarea egalității de gen în toate domeniile.

În majoritatea țărilor, aceste dispoziții constituționale privind egalitatea între bărbați și femei și interdicerea discriminării sexuale pot fi invocate orizontal, adică între părțile private. Excepțiile sunt, Irlanda, Italia, Letonia, Liechtenstein, Muntenegru, Țările de Jos, Slovacia și Suedia, unde acest lucru nu este posibil. În câteva țări (Belgia, Germania, Lituania) aplicarea orizontală este un subiect de dezbatere. Mai mult, în Austria, dispoziția națională relevantă nu are efect orizontal, dar principiile generale ale egalității și egalității de gen au efect orizontal indirect și acestea trebuie luate în considerare de instanțe în legătură cu interpretarea normelor sau contractelor, în special cazuri de dezechilibru economic sau factual între părți.

Toate țările, în afară de Letonia, au adoptat legislație specifică privind tratamentul egal. Până de curând Turcia era o altă excepție, dar odată cu adoptarea în 2016 a Legii privind instituția pentru drepturile omului și egalitate, Turcia are acum legislație specifică privind tratamentul egal. În unele țări, tratamentul egal între bărbați și femei face parte dintr-un act mai larg împotriva discriminării care se referă și la alte motive (de exemplu, Republica Cehă, Ungaria, Irlanda, Polonia, România, Slovacia, Slovenia, Suedia, Regatul Unit). Alte țări au atât o lege împotriva discriminării (care uneori include și o interdicere a discriminării sexuale), cât și un Act privind egalitatea de gen (de exemplu, Albania, Belgia, Bulgaria, Croația, Danemarca, Finlanda, Grecia, Lituania, Muntenegru, Olanda, România, Serbia). Legea bulgară privind egalitatea de gen a fost promulgată în 2016, cu toate acestea, până la sfârșitul anului 2017 au fost luate doar măsuri minore pentru punerea ei în aplicare. Norvegia a adoptat un nou act referitor la egalitate și interdicerea discriminării în 2017, care

a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018. Acesta unește toate cele patru legi existente anterior privind egalitatea și nediscriminarea într-o singură lege.³

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) stabilește un set de obligații cuprinzătoare pentru abordarea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice în cadrul legal al dreptului internațional al drepturilor omului. Convenția recunoaște în preambulul său natura structurală a violenței împotriva femeilor („o manifestare a relațiilor de putere dintotdeauna inegale între femei și bărbați”) și precizează scopul promovării egalității reale între femei și bărbați, inclusiv prin emanciparea femeilor.

Consiliul Europei (CoE) a adoptat Convenția de la Istanbul la 6 aprilie 2011, care a intrat în vigoare la 1 august 2014. În Europa, este primul instrument care stabilește standarde obligatorii din punct de vedere juridic, în special pentru prevenirea violenței împotriva femeilor (inclusiv a fetelor sub vârsta de 18 ani). Convenția acoperă o gamă largă de măsuri, inclusiv colectarea de date, sensibilizarea, protecția, furnizarea de servicii de sprijin și măsuri pentru femeile imigrante și pentru cele care depun cereri de azil. De asemenea, se ocupă de măsurile legale privind incriminarea formelor de violență împotriva femeilor și dimensiunea transfrontalieră a violenței împotriva femeilor.

Convenția de la Istanbul a fost semnată de 45 de membri ai Consiliului Europei, dintre care 33 au ratificat Convenția. Toate cele 27 de state membre UE au semnat, precum și Regatul Unit, iar 20 de state membre UE au ratificat-o. Dintre statele SEE, Norvegia și Islanda au ratificat convenția. Toate țările candidate (Albania, Muntenegru, Macedonia de Nord, Serbia și Turcia) au ratificat Convenția.

Toate statele membre ale UE au semnat convenția și următoarele au ratificat-o: Austria, Belgia, Croația, Cipru, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia (deși membrii actualului guvern și președintele Republicii Polonia au amenințat retragerea din Convenție), Portugalia, România, Slovenia, Spania și Suedia. În Ungaria, liderii alianței politice de dreapta de guvernământ au anunțat că nu există intenția de a ratifica Convenția. În Bulgaria, Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra constituționalității unui proiect de lege pentru ratificarea Convenției în 2018, hotărând cu o majoritate simplă că aceasta nu este conformă cu Constituția Bulgariei.

Potrivit raportului „Implicații juridice ale aderării UE la Convenția de la Istanbul”, mai multe state membre care au semnat convenția au făcut, de asemenea, pași spre ratificare. Competența UE în domeniul dreptului penal este de o importanță deosebită, deoarece

³ A comparative analysis of equality gender law in Europe, 2019, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2019-1-35-mb>

Convenția de la Istanbul este un instrument de combatere a criminalității, iar modificările legislative efectuate în statele membre înainte de ratificare sunt adesea sub formă de modificări ale codurilor penale naționale. Mulți experți raportează că violența împotriva femeilor este un subiect activ dezbătut în politică și societate. Prin urmare, propunerile de modificare a legilor sunt în curs de desfășurare în mai multe țări, inclusiv în cele care au ratificat deja Convenția de la Istanbul în urmă cu câțiva ani (de ex. Olanda).⁴

AUSTRIA

Cadrul juridic general

Articolul 7 alineatul (1) din Actul constituțional federal⁵ prevede principiul general al egalității și interzice privilegiile bazate pe sex, printre alte atribute. Aceasta este o regulă generală, adresată în principal legislației federale și provinciale, dar, ca principiu constituțional, trebuie luată în considerare în toate actele de stat.

Articolul 7 alineatul (2) conține un obiectiv constituțional. Tratatul egal al bărbaților și femeilor și măsurile de acțiune pozitivă sunt considerate ca fiind constituționale (fără a încălca principiul egalității) până la atingerea egalității materiale între bărbați și femei. Obiectivele constituționale se adresează organelor legislative și într-o oarecare măsură autorităților administrative; nu pot servi ca drepturi individuale acționabile.

Austria este membru al Consiliului Europei și, prin urmare, este supusă jurisdicției Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO).

Convenția europeană a drepturilor omului, împreună cu protocoalele suplimentare, a fost transpusă în dreptul constituțional național și servește drept cartă națională a drepturilor fundamentale în toate aspectele legislației și jurisdicției. În plus, există o legislație constituțională specializată care acordă libertăți fundamentale specializate (de exemplu, *Staatsgrundgesetz von 1867*⁶, care acoperă printre alte domenii libertatea de predare și cercetare) .

Doctrina juridică afirmă că drepturile fundamentale și principiile constituționale se aplică numai relațiilor dintre stat și indivizi și nu au efecte directe asupra terților (*Drittwirkung*). Efectele indirecte asupra terților sunt recunoscute de obicei în doctrina juridică și în jurisprudență. De exemplu, în legislația civilă, articolul 879 din Codul civil, care

⁴ Idem, p.129

⁵ https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Erv&Dokumentnummer=ERV_1930_1

⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000006>

invalidează clauzele contractuale ilegale, injuste sau imorale; evaluarea a ceea ce constituie o clauză interzisă este în mare măsură ghidată de interpretarea libertăților fundamentale.

Măsurile de tratament egal au fost introduse pentru prima dată în legislația muncii în 1979 și în 1993, în toate statutele care privesc funcționarii publici la nivel federal și provincial (Legea tratamentului egal pentru sectorul privat⁷, Legea federală privind egalitatea de tratament pentru funcționarii publici). În ceea ce privește domeniul de aplicare al directivelor, legislația privind egalitatea de tratament a fost extinsă asupra bunurilor și serviciilor. Directivele 2004/113, 2000/43 și 2000/78 au fost puse în aplicare prin extinderea domeniului material al legislației existente privind tratamentul egal pentru a acoperi discriminarea pe motive de etnie, vârstă, orientare sexuală și religie ori ideologie.

Domeniul de aplicare al legislației privind egalitatea de tratament acoperă discriminarea sexuală, hărțuirea sexuală, remunerarea egală și tratamentul egal în ceea ce privește accesul la muncă, condițiile de muncă și încetarea contractelor în contextul angajării și al activității independente pe motive de sex/gen, vârstă, precum și tratament egal în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii pe motive de sex și etnie.

Interdicțiile discriminării cu handicap au fost puse în aplicare în legislația specializată care protejează persoanele cu dizabilități la locul de muncă și în domeniile vieții de zi cu zi (*Behinderten-Einstellungsgesetz*, *BehEinstG* și *Bundes-BehindertenGleichstellungsgesetz*, *BGStG*).⁸

Violența împotriva femeilor și violența domestică

Legea federală privind protecția împotriva violenței în familie, *Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie*, BGBl Nr. 759/1996⁹, a intrat în vigoare la 1 mai 1997. Acest act a creat condițiile legale pentru o protecție rapidă și eficientă a victimelor violenței domestice. Ameliorări suplimentare au urmat cu modificarea Legii poliției de securitate (*Sicherheitspolizeigesetz*), BGBl.I nr. 146/1999¹⁰, în vigoare de la 1 ianuarie 2000 și a Legii

7

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20003395/GlBG%2c%20Fassung%20vom%2002.11.2015.pdf>

8

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20004228/BGStG%2c%20Fassung%20vom%2031.03.2019.pdf>

⁹ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1996_759_0/1996_759_0.pdf

¹⁰ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005792>

privind executarea civilă a datoriilor (*Exekutionsordnung* / EO), BGBl. I nr. 31/2003¹¹, în vigoare de la 1 ianuarie 2004.

O revizuire cuprinzătoare a condițiilor prealabile legale a avut loc cu adoptarea celei de-a doua legi privind protecția împotriva violenței (*Zweites Gewaltschutzgesetz*, BGBl. I nr. 40/2009, în vigoare de la 1 iunie 2009¹², și a continuat cu o modificare, în 2013, a Legii poliției de securitate.

Legea privind protecția împotriva violenței autorizează poliția să impună un ordin de restricție împotriva unei persoane periculoase și să o evacueze de la domiciliu, în cazul refuzului de a pleca. Principiul de bază, „Cine lovește trebuie să plece”, permite victimei să rămână în mediul său familial.

Dacă este necesară o protecție prelungită împotriva făptuitorului, victima poate solicita o acțiune în instanță. În funcție de gradul de violență sau de pericol, acest demers poate face ca făptuitorul:

- să aibă acces interzis pentru o perioadă determinată de intrare în domiciliu și în vecinătatea sa imediată - „Protecția împotriva violenței în apartamente (*Schutz vor Gewalt in Wohnungen*), secțiunea 382b din EO) și/sau
- să i se interzică pentru o perioadă determinată să rămână în anumite locuri și să contacteze victima - Protecția generală împotriva violenței (*Allgemeiner Schutz vor Gewalt*), secțiunea 382e din EO) și/sau
- să fie obligat să se abțină de la orice încălcare a vieții private a victimei - Protecția vieții private (*Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre*), secțiunea 382g din EO.

O ordonanță provizorie poate fi, de asemenea, emisă, indiferent de ordinul de restricție impus de poliție și invers.

Pentru a asigura sprijin eficient victimelor, așa-numitele centre de protecție împotriva violenței (centre de intervenție împotriva violenței domestice) au fost înființate în toate landurile, parțial cu birouri regionale.

Reglementările privind restricțiile și ordinele de evacuare sunt stabilite în secțiunea 38a din Legea poliției de securitate. Dacă făptuitorul nu respectă ordinele poliției, se poate folosi forța. Astfel de măsuri sunt condiționate de riscul previzibil (de exemplu, bazat pe acte violente anterioare) de a comite un atac periculos asupra vieții, sănătății sau libertății unei persoane care locuiește în acest apartament.

¹¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001700>

¹² https://rdb.manz.at/document/ris.c.BGBl_I_Nr_40_2009

Protecția se extinde la toate persoanele care locuiesc în apartament (casă), indiferent de rudenie și de situația de proprietate (soți, parteneri, copii, rude, dar și chiriași etc.). Ordinul de restricție se extinde la apartament (casă) și la împrejurimile sale imediate (de exemplu, scară, parcare, grădină, parcare subterană). Poliția va defini zona de protecție în așa fel încât să asigure o protecție eficientă și va informa făptuitorul cu privire la detalii.

Ordinul de restricție este emis pentru o perioadă de 2 săptămâni, iar poliția va supraveghea respectarea ordinului în primele 3 zile. Dacă în aceste 2 săptămâni se depune o cerere pentru o măsură provizorie în conformitate cu secțiunea 382b, valabilitatea ordinului de restricționare se prelungește la 4 săptămâni. Acest lucru oferă instanței timp să decidă asupra cererii și asigură o protecție constantă pentru victimă.

Pentru perioada de valabilitate a ordinului de restricționare, făptuitorul nu poate intra în apartament (casă) și în zona de protecție definită, nici măcar cu permisiunea victimei. În caz de neconformitate, acesta va fi amendat cu până la 500 de euro sau poate fi arestat dacă încălcarea ordinului continuă. Dacă făptuitorul amenință sau chiar rănește victima, va fi urmărit penal conform legii penale.¹³

Ratificarea Convenției de la Istanbul

Austria a fost prima țară din Europa care a introdus legislație specifică de protecție împotriva violenței domestice și a implementat un sistem de protecție juridică și procedurală pentru femei, împreună cu o rețea de adăposturi și sprijin social pentru femeile victime ale abuzurilor domestice. Austria a fost, de asemenea, unul dintre primele state membre ale UE care a ratificat Convenția de la Istanbul. Ratificarea Convenției de la Istanbul nu a dus la modificări majore în legislația existentă. Cu toate acestea, a direcționat o parte din accentul dezbaterilor politice asupra deficiențelor în colectarea datelor și monitorizarea specifică. Actualul guvern nu acordă prioritate îmbunătățirilor ulterioare ale legislației sau finanțării violenței domestice. În afară de planurile pentru o abordare mai consecventă a colectării și evaluării datelor, modificările specifice aduse legislației penale în legătură cu ratificarea au vizat transformarea hărțuirii sexuale în infracțiune.

¹³ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/violence-against-women/domestic-violence.html>

CROAȚIA

Cadrul juridic general

Egalitatea de gen, alături de libertate, drepturi egale, egalitate națională, pacifism, justiție socială, respectarea drepturilor omului, inviolabilitatea dreptului de proprietate, conservarea naturii și a mediului, statul de drept și un sistem democratic multipartit, este una dintre cele mai înalte valori ale ordinii constituționale croate (articolul 3 din Constituție). O dispoziție privind egalitatea, cu o listă neexhaustivă de motive discriminatorii interzise este conținută la articolul 14 alineatul (1) din Constituție. Se stipulează că toți cetățenii croați se bucură de drepturi și libertăți, indiferent de rasă, culoarea pielii, sex, limbă, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, origine, educație, statut social sau alte caracteristici.¹⁴

În ceea ce privește legislația specifică, există două legi principale privind tratamentul egal: Legea egalității de gen¹⁵ și Legea anti-discriminare¹⁶. Ambele acte interzic în mod explicit discriminarea sexuală. Legea privind egalitatea de gen vizează în mod special protecția și promovarea egalității de gen ca valoare fundamentală a ordinii constituționale croate și definește și reglementează metodele de protecție împotriva discriminării bazate pe sex, creând în același timp șanse egale pentru bărbați și femei (art.1). Legea anti-discriminare este un act „umbrelă” orizontal în domeniul interdicției discriminării și al creării de șanse egale și include o listă exhaustivă de 21 de motive discriminatorii interzise: sex, rasă, origine etnică, culoarea pielii, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, apartenență la sindicat, educație, stare socială, stare civilă sau familială, vârstă, sănătate, handicap, moștenire genetică, identitate și expresie de gen și orientare sexuală (art.1).

Patru dintre criteriile non-discriminatorii în temeiul Legii împotriva discriminării, și anume sexul, starea civilă, starea familială și orientarea sexuală, sunt, de asemenea, criterii protejate în temeiul Legii egalității de gen. Legea privind egalitatea de gen ar trebui tratată ca *lex specialis*. Cu toate acestea, normele privind protecția împotriva discriminării în cadrul procedurilor judiciare (acțiuni individuale și/sau reprezentative) sunt stabilite în Legea anti-discriminare, precum și regulile privind excepțiile justificate de la discriminare. Responsabilitățile ombudsmanului special în domeniul egalității de gen (Ombudsmanul

¹⁴

[https://www.usud.hr/sites/default/files/dokumenti/The consolidated text of the Constitution of the Republic of Croatia as of 15 January 2014.pdf](https://www.usud.hr/sites/default/files/dokumenti/The%20consolidated%20text%20of%20the%20Constitution%20of%20the%20Republic%20of%20Croatia%20as%20of%2015%20January%202014.pdf)

¹⁵ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64728/64195/F1532941299/HRV64728%20English.pdf>

¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=81608&p_classification=05

pentru egalitatea de gen¹⁷⁾ acoperă următoarele criterii: sex, stare civilă sau familială, sarcină și maternitate, orientare sexuală, identitate și expresie de gen.

Violența împotriva femeilor și violența domestică

Noul Act privind protecția împotriva violenței domestice¹⁸⁾ a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018. Acesta anulează și înlocuiește Legea anterioară privind protecția împotriva violenței domestice. Noua lege a fost adoptată pentru a alinia cadrul de reglementare privind violența în familie cu Codul penal, care a intrat în vigoare în 2013, în special în ceea ce privește clasificarea infracțiunilor de violență în familie. Legea pune în aplicare Directiva 2012/29/UE de stabilire a standardelor minime privind drepturile, sprijinul și protecția victimelor infracțiunilor și înlocuirea Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului, precum și unele dintre drepturile și standardele garantate în temeiul Convenției de la Istanbul. Codul penal a introdus o definiție a membrilor familiei și a persoanelor apropiate, relevantă pentru aplicarea codului respectiv și, după modificările din 2015, a reintrodus infracțiunea de violență în familie în Codul penal.

În practică, aceasta a însemnat că unele fapte au fost urmărite în parte ca fiind minore și parțial ca infracțiuni. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat deja că Croația a încălcat principiul *ne bis in idem* în astfel de cazuri (de exemplu, cazul Maresti împotriva Croației, nr. 55759/09). Experții în drept penal avertizează că încălcarea principiului *ne bis in idem* este încă posibilă chiar și cu noul cadru legislativ, din cauza dificultăților inerente în definirea și clasificarea unui anumit act de violență domestică drept infracțiune. Principala problemă constă în descrierea legală a violenței domestice ca infracțiune și delimitarea acesteia în raport cu alte infracțiuni care prevăd sancțiuni calificate dacă sunt comise împotriva membrilor familiei sau a persoanelor apropiate (de exemplu, vătămarea corporală calificată a unui membru al familiei). O altă problemă importantă este dezagregarea violenței domestice ca infracțiune în raport cu violența domestică ca infracțiune.

În încercarea de a rezolva aceste probleme, Legea privind protecția împotriva violenței domestice a fost modificată în decembrie 2019. Articolul 10 din lege, care descrie forme de violență domestică și care anterior se referea la „violență fizică” a fost înlocuit cu descrierea „aplicarea forței fizice care nu duce la vătămare corporală”. Scopul acestui amendament este de a evita suprapunerea cu infracțiunea de vătămare corporală.

Actul prevede drepturile victimelor violenței domestice, definește persoanele protejate și formele violenței domestice, stabilește sancțiuni pentru contravenții, proceduri

¹⁷⁾ <https://www.prs.hr/cms/eng>

¹⁸⁾ <https://www.zakon.hr/z/81/Zakon-o-za%C5%A1titi-od-nasilja-u-obitelji>

de colectare a datelor și reguli de funcționare pentru un comitet special de urmărire și îmbunătățire a activității organismelor implicate în urmărirea contravențională a infracțiunilor de violență domestică. O protecție specială este garantată persoanelor cu dizabilități și persoanelor în vârstă. Hărțuirea sexuală este definită ca o formă de violență domestică (art.10).

Ratificarea Convenției de la Istanbul

La cinci ani după ce Guvernul croat a semnat Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței în familie (Convenția de la Istanbul), procesul de ratificare a acesteia a fost finalizat în cele din urmă la 13 aprilie 2018. Actul privind ratificarea Convenției de la Istanbul a intrat în vigoare la 24 mai 2018. În urma depunerii instrumentelor de ratificare la 12 iunie 2018 la Strasbourg, Convenția a intrat în vigoare în Croația la 1 octombrie 2018 (articolul 76 alineatul (2) din Convenție). Croația a fost al 31-lea stat care a ratificat convenția. Această ratificare reprezintă un pas important înainte în aplicarea cadrului legal pentru protecția femeilor împotriva violenței și violenței domestice.

Ratificarea Convenției de la Istanbul a fost o chestiune de dezbatere politică acerbă și activism civic. Grupurile de interese conservatoare au organizat numeroase mitinguri împotriva ratificării, culminând cu un miting masiv în capitala Croației pe 24 martie 2018. Partidul majoritar din coaliția de guvernământ a fost împărțit în această chestiune, dar cu sprijinul prim-ministrului, care este de asemenea, șeful partidului majoritar, forțele pentru ratificare au prevalat, iar votul în Parlament a decurs fără probleme. În plus, alte partide politice din Parlament își anunțaseră sprijinul pentru ratificare. Convenția a fost ratificată în Parlament cu 110 voturi pentru, 30 împotriva și 2 abțineri. Principala preocupare a celor declarați împotriva ratificării este că se introduce „ideologia de gen” în sistemul juridic și educațional croat. Prin urmare, Guvernul a decis să atașeze următoarea „declarație interpretativă” la instrumentul de ratificare:

„Republica Croația consideră că scopul Convenției este protejarea femeilor împotriva oricărei forme de violență și prevenirea, incriminarea și eliminarea oricărei forme de violență împotriva femeilor și a violenței domestice. Republica Croația consideră că dispozițiile Convenției nu conțin obligația de a introduce ideologia de gen în sistemul juridic și educațional croat și nici obligația de a modifica definiția constituțională a căsătoriei. Republica Croația consideră că aceasta este în conformitate cu prevederile Constituției Republicii Croația, în special cu dispozițiile privind protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale și că va fi aplicată în conformitate cu dispozițiile, principiile și valorile ordinii constituționale ale Republicii Croația.”

În conformitate cu articolul 78 alineatul (2) din convenție, Croația și-a rezervat dreptul de a aplica articolul 30 alineatul (3) din convenție numai în legătură cu victimele care solicită despăgubiri în conformitate cu legislația națională care reglementează problema despăgubirii victimelor infracțiunilor.

Ratificarea a cunoscut o opoziție înverșunată a cercurilor de dreapta clericale și conservatoare, reprezentată în mod formal de inițiativa cetățenească „Adevărul despre Convenția de la Istanbul”, care s-a transformat într-o inițiativă pentru un referendum care nu a avut loc, deoarece nu s-au strâns suficiente semnături (cu toate acestea, au existat 345 942 semnături valide, aproape 10% din populație care ar fi votat împotriva Convenției).

Având în vedere aceste controverse politice, nu s-a acordat suficientă atenție implicațiilor financiare ale punerii în aplicare a Convenției. Declarația care conține motivele care însoțesc proiectul de lege privind ratificarea afirmă că, pe lângă resursele financiare anuale existente de la bugetul de stat, care au fost alocate pentru combaterea violenței domestice (aproximativ 950 000 EUR), s-a susținut alocarea unei sume suplimentare de 200 000 EUR în 2018 pentru punerea în aplicare a Convenției. Cu toate acestea, nicio analiză financiară nu a confirmat dacă această sumă este adecvată.

Având în vedere modificările legislative aduse în 2019 pentru a consolida legea penală cu privire la violența domestică, este demn de remarcat faptul că infracțiunile și sancțiunile contravenționale sunt neutre în materie de gen, în sensul Convenției de la Istanbul.

FRANȚA

I. Cadrul juridic general

Potrivit Preambulului la Constituția din 27 octombrie 1946¹⁹, „Legea garantează femeilor drepturi egale cu cele ale bărbaților în toate sferele.” Acest considerent are un domeniu larg de aplicare și se aplică sectoarelor public și privat.

În conformitate cu articolul 1 din Constituție, „Statul va promova accesul egal al femeilor și bărbaților la funcții și posturi electivă, precum și la funcții profesionale și sociale”. Acest paragraf din Constituție a fost introdus pentru prima dată în 1999 și ulterior modificat în 2008, pentru a permite acțiuni pozitive în alegerile politice (cote de gen în luarea deciziilor politice) și, de asemenea, în sfera profesională. Cu toate acestea, acest articol nu impune

¹⁹ http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution_01-2015.pdf

Parlamentului o obligație de a adopta astfel de măsuri de acțiune pozitivă. În prezent, se pregătește o revizuire constituțională pentru eliminarea cuvântului „rasă” din articolul 1 din Constituție și pentru a insera cuvântul „sex” în interzicerea tuturor discriminărilor în fața legii, consolidând atașamentul față de egalitatea clară. Procesul de reformă a fost suspendat pentru o vreme în timpul protestelor „vestelor galbene”. Procesul de adoptare a amendamentelor la Constituție care afectează instituțiile și principiile Constituției în sine (inclusiv articolul 1) au fost separate în trei părți. Deocamdată, doar amendamentele care afectează instituțiile au fost prezentate Consiliului de Miniștri, la 28 august 2019.

Codul muncii²⁰ interzice în mod explicit discriminarea sexuală și prevede un tratament egal între bărbați și femei, în conformitate cu articolul L.1132-1 și articolele L.1142-1 și următoarele. Sunt acoperite alte motive de discriminare. Articolul L.1132-1 din Codul muncii interzice discriminarea pe bază de origine, sex, moravuri, orientare sexuală și identitate de gen, vârstă, situație familială sau sarcină, caracteristici genetice, apartenență sau nea apartenență, reală sau presupusă, de etnie, o națiune sau o rasă presupusă, opiniile politice, activitățile sindicale, convingerile religioase, aspectul fizic, numele de familie, locul de reședință sau locul de desfășurare a activității bancare, starea de sănătate, pierderea autonomiei sau dizabilității și capacitatea de a vorbi o altă limbă decât franceza. Această listă este modificată în mod regulat pentru a adăuga noi criterii de interdicție a discriminării. De exemplu, în 2016, terenul „identității de gen” a înlocuit terenul „identității sexuale” pentru a acoperi mai riguros discriminarea transgender. Curtea de Casație a confirmat recent că articolul L.2263-13 din Codul muncii, introdus prin reforma globală a legislației muncii din 2017, care creează o prezumție de justificare a tratamentului egal legat de contractele colective de muncă, trebuie să respecte standardul probator în cazuri de diferențe de tratament interzise, inclusiv sex, reglementate de legislația UE. Înalta Curte a considerat, de asemenea, că o politică a companiei de compensare a disparităților salariale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă nu încalcă principiul remunerării egale pentru munca de valoare egală.

II. Implementarea conceptelor centrale

Din 2016, au fost lansate planuri interministeriale pentru egalitate, pentru a asigura eficacitatea drepturilor. Unul dintre ele este Planul interministerial în favoarea egalității profesionale între femei și bărbați, 2016-2020²¹ și a fost dezvoltat împreună cu Secretariatul

²⁰

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704/#LEGISCTA000006160704

²¹ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/04/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP-revu13042017.pdf>

de Stat responsabil de egalitate în coordonare cu autoritățile publice, angajatori, parteneri sociali, ONG-uri și familii. Acest plan urmărește obiectivul strategic de a asigura egalitatea în ocuparea forței de muncă atât în ceea ce privește salariul egal, desegregarea la locul de muncă, echilibrul dintre viața profesională și viața personală și informații cu privire la aceste drepturi. În 2018, ca urmare a mișcării #metoo, dezbaterile politice și societale s-au concentrat asupra violenței sexuale și sexismului. Din 2017 și din planul președintelui Macron pentru egalitate ca o cauză națională²², obiectivul este de a încuraja atât „egalitatea drepturilor”, cât și „egalitatea în practică”. Se acordă prioritate conformității pentru a monitoriza și corecta diferența de remunerare între sexe și a elabora reguli interne pentru a preveni hărțuirea sexuală. Cele mai semnificative modificări ale legislației se concentrează pe promovarea egalității, diversității de gen și combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați în sectorul public, prin reforma actuală a funcției publice. Atât Legea din 5 septembrie 2018 în sectorul privat, cât și decretul său din 2019 cu dispoziții specifice privind punerea în aplicare și Legea din 6 august 2019 privind transformarea funcției publice introduc implementări legislative ale acestui plan prezidențial.

1. Sex/ gen/ transsexual

Relația dintre gen și sex este definită doar indirect într-o lege din 2016 (Act No. 2016-1547 of 18 November 2016 on the modernization of justice in the 21st century, Article 61-5²³), care introduce cele trei cerințe pentru o schimbare de sex în registrul civil: 1) Persoana se prezintă public ca fiind de un anumit sex invocat; 2) persoana este cunoscută de cercul său (familie, prieteni și colegi) ca fiind de un anumit sex; 3) persoana și-a schimbat prenumele (cu unul care corespunde sexului preferat).

Discriminarea bazată pe identitatea de gen este protejată prin Legea nr. 2016-1547 din 18 noiembrie 2016, privind modernizarea justiției în secolul, în Codul muncii și Codul penal; înlocuiește termenul de identitate sexuală introdus în legislația privind hărțuirea sexuală, în 2012. Legea nr. 2017-86 din 27 ianuarie 2017 privind egalitatea și cetățenia stabilește sancțiunile în caz de discriminare și insulte, bazate pe identitatea de gen. Acest act nu specifică dacă termenul identitate de gen acoperă întregul spectru (transgender, intersex și non-binar). Cu toate acestea, decizia Consiliului constituțional definește identitatea de gen relativ în general ca orice diferență între autoidentificare ca aparținând „unui sex care este sau nu sexul înregistrat sau corespunde sau nu corespunde diferitelor expresii ale apartenenței la sexul masculin sau sexul feminin”. O decizie a Curții de Casație a negat existența unei identități neutre în materie de gen la apelul unei instanțe civile de

²² <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-declaree-grande-cause-nationale-par-le-president-de-la-republique/>

²³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033418805/>

district care a autorizat sexul neutru ca înregistrare civilă în cazul unei persoane intersexuale. Curtea a considerat că „legea franceză nu permite introducerea unui alt sex în afara bărbaților și femeilor în registrul civil”. Acest caz tinde să semnifice implicit faptul că persoanele non-binare nu sunt încă recunoscute ca o categorie în drept.

2. Discriminarea sexuală directă

Articolul 1 din Legea nr. 2008-496 din 27 mai 2008²⁴ definește discriminarea directă în conformitate cu definiția europeană. Legea se aplică relațiilor publice și private. Conform acestei legi, există o discriminare directă în cazul în care o persoană este, a fost sau va fi tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană pe motive de sex. Singura diferență dintre definiția franceză și cea europeană este utilizarea „va fi” și nu „ar fi.”

În ceea ce privește discriminarea pe criterii de graviditate și maternitate, articolul L.1132-1 din Codul muncii interzice în mod explicit discriminarea pe motive de sarcină. Dispozițiile specifice ale Codului muncii interzic, de asemenea, acest tip de discriminare în articolele L.1225-1 și L.1225-2.115 Aceste dispoziții sunt conforme cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54 / CE.²⁵

Articolul 81 din noua lege nr. 2019-828 privind transformarea serviciului public a modificat articolul 6 din Legea din 13 iulie 1983 privind funcția publică pentru a include sarcina ca motiv interzis de discriminare în sectorul public al ocupării forței de muncă.²⁶

3. Discriminarea sexuală indirectă

Articolul 1 din Legea adoptată la 27 mai 2008²⁷ definește discriminarea indirectă în conformitate cu definiția europeană, iar Codul muncii se referă la legea din 2008. Conform acestei legi, constituie discriminare indirectă următoarele: „o dispoziție, un criteriu sau o practică care este aparent neutră, dar care ar putea dezavantaja o persoană pe motive de sex (și alte criterii interzise) în comparație cu alte persoane, cu excepția cazului în care această dispoziție, criteriul sau practica sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestora sunt adecvate și necesare”. Definiția franceză este similară cu cea europeană.

²⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000034110511/2017-03-02/

²⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000465978>

²⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-11-16/>

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/2019-11-07/>

4. Hărțuirea și hărțuirea sexuală

O primă definiție a hărțuirii sexuale a fost considerată neconstituțională de către Curtea Constituțională franceză, care a afirmat că definiția nu era suficient de clară sau precisă pentru dreptul penal. Această decizie a venit ca o bombă, deoarece a eliminat interdicția de hărțuire sexuală din Codul penal francez. Această decizie și, mai important, consecințele acesteia au fost în mod clar neașteptate, deoarece decizia a lăsat un vid legal în Codul penal, având în vedere efectul ei imediat. Principala consecință a acestei decizii a fost că, de la data publicării sale, nimeni nu a putut fi condamnat sau pedepsit pe motiv de hărțuire sexuală, deoarece infracțiunea nu mai exista, iar presupușii infractori au fost eliberați în mod sistematic.

Noua legislatură franceză a abordat rapid această problemă și o nouă lege a fost adoptată în august 2012. Include o nouă definiție a hărțuirii sexuale care este foarte asemănătoare cu cea europeană (articolul 222-33 din Codul penal și articolul L.1153-1 din Codul muncii). Noua lege se bazează pe o definiție în două direcții: mai întâi, hărțuirea sexuală este înțeleasă ca impunând cuiva, într-o manieră repetată, cuvinte sau acțiuni care au o conotație sexuală și fie afectează demnitatea persoanei din cauza naturii lor degradante sau umilitoare, fie o pune într-o situație intimidantă, ostilă sau jignitoare; în al doilea rând, un singur act poate fi asimilat și hărțuirii sexuale *quid pro quo* în cazul în care cineva folosește orice fel de presiune serioasă, cu scopul real sau vizibil de a obține un act de natură sexuală.

Instituțiilor publice li se cere să acorde mai multă atenție hărțuirii sexuale în urma lansării Planului președintelui Macron, care a introdus egalitatea de gen ca o „cauză națională” pentru mandatul său de președinte. Prioritatea acestui plan este îmbunătățirea aplicării sancțiunilor împotriva autorilor de hărțuire sexuală și îmbunătățirea mijloacelor de protecție a victimelor hărțuirii sexuale: instruirea și educația pe această temă sunt încurajate în rândul funcționarilor publici (poliție, justiție, educație etc.), precum și în sectorul privat.²⁸ În vigoare de la 1 ianuarie 2019 la capitolul unei legi privind egalitatea de remunerare și combaterea hărțuirii sexuale (Legea nr. 2018-771 din 5 septembrie 2018 pentru libertatea de alegere a viitorului profesional²⁹), angajatorii trebuie să informeze prin orice mijloace despre angajații lor, candidații la angajare sau orice persoană în curs de formare sau stagiu, în vederea respectării articolului 222-33 din Codul penal. De asemenea, aceștia trebuie să furnizeze informații despre posibilele acțiuni în justiție, atât civile, cât și penale, în caz de hărțuire sexuală, precum și adresele și numerele de telefon ale medicului companiei, inspectorului de muncă, noile persoane de contact pentru cazurile de hărțuire sexuală sau comportament sexist (companii cu mai mult de 250 de angajați) și persoana de contact

²⁸ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/25948-2/>

²⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000036847202/>

numită cu privire la aceste probleme numită de comitetul de întreprindere (*Comité social et économique*).³⁰ În practică, aceste informații vor fi afișate la locul de muncă și în zonele în care se desfășoară activități de recrutare. Aceste măsuri sunt acum necesare în sectorul public. Decretul din 13 martie 2020 de punere în aplicare a Legii privind transformarea serviciului public, din 2019, a introdus o linie telefonică rapidă pentru hărțuirea sexuală în ocuparea forței de muncă din sectorul public, deschisă victimelor și persoanelor din apropiere.³¹

Al cincilea plan interministerial (2017-2019) privind prevenirea și pedepsirea violenței împotriva femeilor a fost descris ca „un plan de sensibilizare și consolidare a mecanismelor existente de sprijinire a victimelor”, inclusiv sancțiuni împotriva hărțuirii cibernetice și a hărțuirii stradale. Se pare că planul nu a fost suficient de eficient. Actele recurente de femicid în fiecare an în Franța (care au dus la 122 de decese de femei în 2019) au creat necesitatea unor măsuri suplimentare în octombrie 2019 pentru prevenirea acestor acte și protejarea reședinței victimei, introduse prin Legea nr. 2019-1480 din 28 decembrie 2019 pentru combaterea violenței în familie.³²

5. Stadiul implementărilor

Interzicerea discriminării sexuale directe și indirecte pare să fie integrată în legislația franceză, după cum arată jurisprudența, iar măsurile existente acoperă dispozițiile legislative, contractele de negociere colectivă și practicile angajatorilor. În ceea ce privește acțiunea pozitivă, se pare că există o căutare a unui echilibru delicat în Franța, între acceptarea anumitor forme de tratament preferențial pentru categoriile defavorizate (reguli de paritate prin reprezentarea echilibrată a persoanelor la fel de calificate) și măsuri specifice și măsuri corective în legislație care implementează egalitatea de șanse prin acordarea de drepturi sociale legate de anumite nevoi care pot fi neutre din punct de vedere al genului, cum ar fi părinții. În ceea ce privește aplicarea regulii parității, a fost adoptat progresiv de către companii: o regulă de 20% până în 2014 și apoi de 40%, dar nu există transparență în procedura de recrutare. Legea pentru companiile cotate la bursă necesită un raport al președintelui consiliului de administrație cu privire la reprezentarea echilibrată a femeilor în conformitate cu legea, dar fără monitorizare oficială integrată în afara sancțiunilor prevăzute în cazul numirii ilegale a bărbaților (decizii anulate).

³⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037964765/>

³¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041722970?r=uCQAnf0aeY>

³² https://www.lexpress.fr/actualite/societe/au-moins-122-femicides-en-2019-un-chiffre-en-hausse-par-rapport-a-2018_2111451.html

Alte rapoarte de evaluare au fost realizate de cercetători și de Înalțul Consiliu pentru Egalitate între femei și bărbați³³ cu privire la implementarea regulilor de paritate în sectoarele privat și public. Studiile asupra profilului femeilor din consiliile de administrație arată că acestea au grade echivalente cu bărbații, dar medii și vârste diferite. Ultimele studii par să dezvăluie că cota obligatorie a funcționat relativ bine: Franța este singura țară cu 43% dintre femei în consiliile executive, dar feminizarea altor funcții de supraveghere lipsește încă. Ultimul Raport al Înalțului Consiliu pentru Egalitate din 2019 cu privire la modul de extindere a domeniului de aplicare a regulii parității la alte poziții strategice din companii, pentru a oferi monitorizare externă pentru a pune în aplicare regulile de paritate și a crea pârgii prin sprijin public financiar pentru companii și întreprinderi înființate de femei oferă propuneri stimulative pentru viitorul acțiunii pozitive la cele mai înalte niveluri.³⁴

Legea privind hărțuirea sexuală s-a extins pentru a acoperi situațiile ostile, iar sexismul este atât o formă explicită de discriminare, cât și o formă de hărțuire sexuală. Multiplicarea sancțiunilor adoptate în 2018 în acest sens ar putea face reforma legislativă mai greoi de implementat, dar accentul pus pe respectarea normelor ar putea spori prevenția la locul de muncă. Violența împotriva femeilor în Franța este încă o provocare serioasă, așa cum se reflectă în introducerea celor mai recente măsuri de prevenire și combatere a acestor acte în 2019.

III. Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Înalțul Consiliu pentru Egalitate a efectuat monitorizarea impactului limitat al luptei împotriva violenței sexuale continue asupra femeilor, la un an după începerea mișcării #metoo din Franța.³⁵ Înalțul Consiliu a evaluat, de asemenea, planul interministerial privind violența împotriva femeilor (2017-2019).³⁶ Rezultatul principal este o creștere a propunerilor și angajamentelor de combatere a violenței împotriva femeilor, ca parte a „cauzei naționale” pentru egalitate, dar și o investiție financiară limitată pentru a pune în aplicare politicile adoptate.

³³ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

³⁴ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_rapport-parite-gouvernance_17122019.pdf

³⁵ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/actualites/article/cp-un-an-apres-metoo-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-doit>

³⁶ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_evaluation-5eme-plan-tabl-word_vf-2.pdf

Numărul femicidelor în fiecare an este înspăimântător: 122 de decese de femei în 2019. Această statistică a declanșat o inițiativă în octombrie 2019 de a încerca să prevină aceste acte și să protejeze reședința victimei.³⁷

Blocarea din 2020 a crescut incidența violenței; pare potrivit să se ia în considerare domeniul de aplicare al măsurilor adoptate în 2019 în lumina efectului amplificator ulterior al pandemiei Covid-19 asupra egalității de gen. Criza sănătății a afectat în special femeile în perioada carantinei obligatorii din martie până în mai 2020. Guvernul a luat măsuri pentru a reduce o violență crescută domestică. Unele dintre cele mai esențiale locuri de muncă în timpul crizei de sănătate (lucrători din domeniul sănătății, casieri, servicii de curățenie) sunt sectoare dominate de femei, care le-au expus mai mult la riscuri de contaminare și, în cele din urmă, perioada de carantină a determinat un acces limitat la îngrijirea sănătății pentru femeile gravide. Telemunca a fost deosebit de grea pentru familiile cu copii mici.

În perioada 3 septembrie - 25 noiembrie 2019, în urma dezbaterilor publice, prim-ministrul a adoptat noi măsuri pentru a combate violența domestică și femicidul. Sprijinul financiar pentru prevenirea violenței și o perspectivă socială largă asupra cauzelor structurale ale violenței se reflectă într-un brief de politici publice în asociere cu șase măsuri cuprinzătoare privind egalitatea de gen pentru 2020:

- 1) sensibilizarea împotriva prejudecăților în școli (combaterea culturii violului);
- 2) înțelegerea impactului sărăciei și excluderii de gen ca un factori care pot exacerba violența;
- 3) implementarea egalității efective în ocuparea forței de muncă pentru a împuternici femeile și bărbații;
- 4) limitarea inegalităților din sectorul sănătății pentru a combate vulnerabilitățile fizice și mentale;
- 5) combaterea violenței împotriva femeilor, protejarea victimelor și prevenirea recidivei penale;
- 6) promovarea femeilor în diplomație la nivel internațional.³⁸

³⁷ https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/06/09/violences-conjugales-les-ordonnances-de-protection-menacees-par-un-decret_6042245_3224.html

³⁸ https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/11/veille_actualite_2019.10.30.pdf

În ceea ce privește actele naționale privind violența împotriva femeilor, violența în familie și problemele legate de Convenția de la Istanbul, există câteva acte legislative relevante în acest sens:

- Legea nr. 2019-1480 din 28 decembrie 2019 pentru combaterea violenței în familie;
- Decretul din 27 mai 2020 împotriva violenței în familie prin ordinele de restricție (a fost criticat, deoarece acordă victimelor doar 24 de ore pentru a-și informa soțul sau fostul partener cu privire la ordin, după care expiră cererea pentru ordin);
- Legea nr. 2018-771 din 5 septembrie 2018 privind libertatea persoanei de a-și alege viitorul profesional;
- Legea nr. 2018-703 din 3 august 2018 de consolidare a luptei împotriva violenței sexuale și sexiste;
- Legea nr. 2017-242 din 27 februarie 2017 de modificare a termenului de prescripție în dreptul penal (6 ani în caz de agresiune sexuală și hărțuire sexuală și 20 de ani în cazul violului);
- Legea nr. 2016-444 din 13 aprilie 2016 pentru consolidarea luptei împotriva sistemului de muncă sexuală și sprijinirea prostituatelor;
- Legea din 17 august 2015 de adaptare a procedurii penale la legislația UE (evaluarea personalizată a situației victimei în timpul procedurii penale);
- Legea nr. 2012-954 din 6 august 2012, privind hărțuirea sexuală, JO nr. 182, 7 august 2012, p. 12921.

Legea nr. 2019-1480 din 28 decembrie 2019 pentru combaterea violenței în familie și prevenirea femicidelor stabilește timpul maxim acordat judecătorului de familie pentru a emite ordinul de restricție la șase zile. Creat prin Legea din 9 iulie 2010 privind violența împotriva femeilor în cupluri și efectele asupra copiilor, ordinul de restricție permite judecătorului să constate violența, să evacueze partenerul violent, să propună locuințe (cu sprijin financiar pentru primele câteva luni și prioritate la locuință pentru cei cu venituri mici) și interzice partenerului să dețină orice permis de armă. Legea prevede că victima poate solicita să rămână acasă. O brățară electronică poate fi aplicată partenerului violent, cu acordul acestuia, iar legea promovează utilizarea unui telefon special *onetouch* pentru a avertiza poliția dacă femeia este în pericol grav (*telefon grave danger* - TGD³⁹). De

³⁹ <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/content/download/9761/62904/file/T%C3%A9l%C3%A9phone%20grave%20danger-1.pdf>

asemenea, o nouă aplicație telefonică va permite victimelor să acceseze toate informațiile despre profesioniști, lucrătorii din domeniul sănătății aproape de casa lor și asistența oferită de organizații.

Legea nr. 2018-703 din 3 august 2018 de consolidare a luptei împotriva violenței sexuale și sexiste a interzis hărțuirea cibernetică, prevăzând o amendă de până la 45 000 EUR și până la trei ani închisoare (articolul 222-33-2-2 din Codul penal). Legea nr. 2016-1321 privind Republica Digitală din 2016 prevede o pedeapsă de doi ani închisoare și o amendă de până la 60 000 EUR în cazul oricărei circulații fără consimțământul persoanei a vocii sau imaginii acesteia în public sau în cadru privat, cu caracter sexual (interzicerea pornografiei din răzbunare).

Președintele Macron a etichetat violența împotriva femeilor drept una dintre prioritățile principale ale „cauzei naționale” privind egalitatea dintre femei și bărbați, prin consolidarea protecției victimelor și asprirea sancțiunilor aplicabile făptașilor. Politicile includ: sancționarea hărțuirii stradale și a hărțuirii cibernetice în grupuri, instruirea cu privire la violența sexuală pentru profesioniștii care lucrează cu persoane cu dizabilități și îngrijitorii acestora și adoptarea Legii nr. 2018- 703 privind combaterea violenței sexuale și a sexismului.

Ratificarea Convenției de la Istanbul

Franța a ratificat Convenția de la Istanbul (IC), prin Legea nr. 2014-476 din 14 mai 2014 și a intrat în vigoare la 1 noiembrie 2014. Organismele de coordonare sunt Direcția Generală de Coeziune Socială din Ministerul Afacerilor Sociale, Sănătății și Drepturilor Femeii.

Înainte de adoptarea CI, au fost adoptate două legi din 2006 (Legea nr. 2006-399) și 2010 (Legea nr. 2010-769) pentru a proteja femeile împotriva violenței, iar acest cadru juridic preexistent era considerat insuficient în respectarea obligațiilor care decurg din convenție.

Înainte de ratificare, Legea nr. 2013-711 din 5 august 2013 a fost adoptată în special pentru a asigura respectarea Convenției. Chiar după ratificare, a fost adoptată Legea nr. 2014-873 pentru egalitatea reală între femei și bărbați, care conține, de asemenea, câteva dispoziții referitoare la violența împotriva femeilor pentru a finaliza transpunerea Convenției.

Codul penal a fost modificat pentru a pune în aplicare articolul 37 alineatul (2) din Convenție (incriminarea comportamentului intenționat de a atrage un adult sau un copil pe teritoriul unui terț sau stat, altul decât cel în care acesta locuiește, în scopul de a forța acest adult sau copil să se căsătorească), articolul 38 c (incitarea, constrângerea sau procurarea

unei fete pentru a fi mutilată sexual), articolul 39 (efectuarea unui avort asupra unei femei fără consimțământul ei prealabil și informat) și articolul 41 (1).

Cadrul juridic este completat de o politică activă a statului, exprimată prin adoptarea planurilor de acțiune din 2004. Al patrulea plan guvernamental interministerial pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor, 2014-2016, a fost adoptat în 2013 și dublează bugetul pentru politici împotriva violenței de gen.

GERMANIA

De-a lungul timpului, procesul de elaborare a politicilor Uniunii Europene a avut o influență remarcabilă asupra instituționalizării politicii de egalitate de gen în Germania, în timp ce inițiativele UE privind abordarea integrată a genului au stimulat dezbaterea cu privire la instrumentele și mecanismele instituționale relevante.

Constituția Germaniei garantează principiul egalității de gen, în art.3 (2) GG: *Bărbații și femeile au drepturi egale. Statul va promova implementarea efectivă a drepturilor egale pentru femei și bărbați și va lua măsuri pentru a elimina dezavantajele care există în prezent.*⁴⁰

Principiul integrării de gen este consacrat în legislația germană și este aplicat ca politică oficială în toate ministerele la nivel federal și de land. Într-o Rezoluție a Cabinetului din 23 iunie 1999, guvernul federal a recunoscut obiectivul egalității de gen ca principiu director pentru activitățile sale și a adoptat abordarea integratoare a genului ca strategie comună a tuturor ministerelor federale.

În Shadow Report⁴¹ din 2016 al Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)⁴², actorii societății civile au menționat că strategia

⁴⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0026

⁴¹ “Rapoartele-umbră” sunt o metodă pentru ONG-uri de a completa și/sau prezenta informații alternative rapoartelor pe care guvernele trebuie să le prezinte în temeiul tratatelor. ONG-urile joacă un rol esențial în furnizarea de informații fiabile și independente, care pot fi trecute cu vederea în raportul unui guvern. ONG-urile din întreaga lume folosesc rapoarte shadow pentru a face lobby cu diferite organisme ale Organizației Națiunilor Unite, inclusiv organisme de monitorizare a tratatelor, grupuri tematice, organisme bazate pe statut și Înalțul Comisar pentru Drepturile Omului. <https://www.theadvocatesforhumanrights.org/mechanisms>

⁴² <https://www.frauenrat.de/recht-auf-gleichstellung/>. Deutscher Frauenrat (Consiliul Național al Organizațiilor Femei din Germania) reprezintă cel mai mare lobby pentru femei din Germania, fiind o organizație umbrelă a 60 de asociații și organizații de femei la nivel național: asociații profesionale și religioase, grupuri de femei din partide politice, sindicate și Federația Sportivă Germană, precum și organizații independente cu diverse obiective sociale și politice. Ca asociație non-profit, operează în principal cu fonduri publice, este recunoscută ca organizație neguvernamentală

de integrare a egalității de gen nu este implementată în mod cuprinzător, complet și durabil și au semnalat chestiuni legate de colectarea datelor (cum ar fi aceea a înființării unui institut independent), bugetarea de gen și un plan concret de implementare.⁴³

Cadrul juridic

Pe lângă consacrarea constituțională, principiul egalității de gen este consacrat și în alte acte normative:

1. Legea generală privind egalitatea de tratament, 2006 (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG*)⁴⁴ transpune în dreptul național cele patru directive europene în materie⁴⁵. Scopul legii este de a preveni sau elimina discriminarea bazată pe origine rasială sau etnică, sex, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau identitate sexuală cu privire la:
 - Condițiile și criteriile de selecție și angajare, accesul la muncă salariată și independentă, indiferent de domeniu sau poziție profesională, precum și accesul la promovare în carieră;
 - Condițiile de muncă, inclusiv remunerare și concediere, în special în acordurile individuale și colective de muncă;
 - Acces la toate formele și nivelurile de orientare, formare și dezvoltare profesională, recalificare și experiență practică de lucru;
 - Apartenența la o asociație profesională sau patronală, inclusiv utilizarea serviciilor acestor asociații;
 - Protecția socială, inclusiv securitatea socială și serviciile de sănătate, beneficii sociale și educație;
 - Accesul la furnizarea de bunuri și servicii disponibile publicului, inclusiv locuințe.⁴⁶

(ONG); are statut de consilier special la Consiliul Economic și Social al Organizației Națiunilor Unite și este membru fondator al Lobby-ului european al femeilor (EWL).

⁴³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/germany>

⁴⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

⁴⁵ 1. Directiva 2000/43 / CE din 29 iunie 2000 privind aplicarea principiului egalității de tratament indiferent de rasă sau origine etnică; 2. Directiva 2000/78 / CE din 27 noiembrie 2000 de stabilire a unui cadru general pentru punerea în aplicare a tratamentului egal în muncă și ocupare a forței de muncă; Directiva 2004/113 / CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii; 4. Directiva 2006/54 / CE din 5 iulie 2006, fosta Directiva 2002/73 / CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207 / CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul privind ocuparea forței de muncă, formarea profesională și avansarea în carieră, precum și în raport cu condițiile de muncă.

⁴⁶

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile

2. Legea federală privind componenta organismelor federale, 2015 (*Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG*)⁴⁷. Scopul legii este reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în comitete, în măsura în care guvernul federal poate numi membri pentru acestea.
3. Legea pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în administrația federală din 2001 (*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung - DGLeiG*)⁴⁸. Legea consacră, de asemenea, egalitatea între femei și bărbați, precum și eliminarea discriminărilor pe motive de gen existente și prevenirea acestora; se aplică tuturor angajaților din administrația federală, precum și în instanțele federale. Legea vizează, de asemenea, îmbunătățirea compatibilității familiei și a muncii pentru femei și bărbați. Se iau în considerare preocupările speciale ale femeilor cu dizabilități și ale femeilor cu risc de handicap.
4. Legea federală a egalității, 2015 (*Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG*)⁴⁹ abordează eliminarea și prevenirea discriminării pe criterii de gen, precum și promovarea egalității și a echilibrului între viața privată și cea profesională, ca un principiu director consecvent în toate domeniile de responsabilitate și în deciziile departamentelor din sfera sa de aplicare. O obligație de a pune în aplicare și de a respecta egalitatea de gen (în special integrarea de gen) în legile federale, cum ar fi bunăstarea copiilor și tinerilor, este prevăzută la articolul 9 alineatul (3) din Codul de drept social III⁵⁰.

Abordarea germană a politicii privind egalitatea de gen este cel mai bine evidențiată de o serie de modificări legislative. În 2015, a fost adoptată o lege privind reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în funcții de conducere (*Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen*⁵¹), care impune o cotă de 30% pentru femei în consiliile de conducere ale companiilor listate cu peste 2000 de angajați. În 2017, a fost adoptată o lege privind transparența salarială (*Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen*⁵²) care are ca scop garantarea parității veniturilor pentru femeile și bărbații care desfășoară slujbe echivalente. În 2015, a fost adoptată o lege care

⁴⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/bgrembg_2015/BJNR064210015.html

⁴⁸ <https://www.bmfsfj.de/blob/84392/dfcbafb6b7792e272b1c59e33c9b6942/prm-13097-gesetz-zur-durchsetzung-der-gl-data.pdf>

⁴⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html

⁵⁰ https://dejure.org/gesetze/SGB_VIII/9.html

⁵¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst/119350>

⁵² <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-foerderung-der-transparenz-von-entgelt-strukturen/116728>

a fost concepută pentru a spori concilierea vieții de familie cu viața profesională (*Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf*⁵³) în temeiul căreia toți angajații au dreptul de a-și reduce programul de lucru sau de a-și suspenda temporar îndatoririle plătite pentru a îngriji o rudă adultă cu handicap sau un copil mic. În 2015, Germania a introdus *Parental Allowance Plus*⁵⁴, oferind opțiuni pentru concediu flexibil pentru ambii părinți; de exemplu, timpul liber care poate fi luat, poate fi chiar dublat, dacă oricare dintre părinți revine la muncă cu jumătate de normă în timpul unei perioade de concediu parental; dacă ambii părinți se întorc simultan și lucrează între 25 și 30 de ore pe săptămână, primesc Bonusul de parteneriat⁵⁵, care prelungește concediul parental cu până la patru luni.⁵⁶

Într-o Rezoluție a Cabinetului din 1993, guvernul federal a recunoscut obiectivul egalității de gen ca principiu director pentru activitățile sale la nivel federal/de land și a adoptat abordarea integratoare a genului ca strategie comună a tuturor ministerelor federale. Primele rapoarte privind egalitatea de gen (2012) și al doilea (2017) ale Ministerului Federal pentru Familie, Vârstnici, Femei și Tineret subliniază în continuare abordarea integratoare a genului ca un instrument important pentru egalitatea de gen.

Raportul 2017 privind egalitatea de gen⁵⁷ descrie noi provocări care ar trebui să orienteze procesul de elaborare a politicilor în materie: egalitatea de gen în activitatea digitală, violența partenerului intim și efectele afluxului crescut de refugiați și imigranți începând cu 2015/2016. Ambele rapoarte arată progrese, dar evidențiază, de asemenea, unele probleme structurale cu punerea în aplicare a abordării de gen.

Integrarea de gen ca strategie este reglementată de articolul 2 din Regulamentul comun al ministerelor federale (*Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien - GGO*⁵⁸), care prevede: „Egalitatea dintre bărbați și femei este un principiu director consecvent și ar trebui promovat de toate acțiunile politice, legislative și administrative ale ministerelor federale în domeniile respective (abordare integrată a egalității de gen)”. Prin

⁵³ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-besseren-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf-/78226>

⁵⁴ <https://www.bmfsfj.de/blob/139908/72ce4ea769417a058aa68d9151dd6fd3/elterngeld-elterngeldplus-englisch-data.pdf>

⁵⁵ <https://www.bmfsfj.de/blob/93632/f6cab2357b48ebfb47adfe57048a69/elterngeldplus-mit-partnerschaftsbonus-englisch-data.pdf>

⁵⁶ [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/browse/germany?tp\[\]=good_practice](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/browse/germany?tp[]=good_practice)

⁵⁷ <https://www.bmfsfj.de/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf>

⁵⁸

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ministerium/ggo.pdf;jsessionid=EA928690A6BDF43F17673141DD8FD47F.2_cid295?_blob=publicationFile&v=8

urmă, egalitatea de gen ar trebui asigurată și promovată în toate evaluările politice și administrative și în stabilirea agendei guvernamentale (la nivel național și regional).

În practică, abordarea de gen nu este întotdeauna pusă în aplicare. Acesta este în special cazul în care factorii de decizie politică nu recunosc nicio legătură practică între domeniul lor și problemele egalității de gen. Raportul privind egalitatea de gen din 2012 a menționat că numai persoanele de referință puternice din minister ar putea face presiuni pentru punerea în aplicare a integrării de gen.

Nu există planuri naționale de acțiune pentru abordarea integrată a genului. Raportul paralel CEDAW din 2016 afirmă că „Guvernul federal își îndeplinește cu greu obligațiile care decurg din principiul integrării de gen și nici nu a prezentat un plan de implementare sau pași concreți în acest sens”.

Structuri guvernamentale

Principala responsabilitate pentru dezvoltarea strategiilor, legilor și a programelor federale revine Ministerului Familiei, Seniorilor, Femeilor și Tineretului (BMFSFJ). Cu toate acestea, responsabilitatea ministerială pentru egalitatea de gen nu este stabilită prin lege. Departamentul pentru egalitate de gen este unul dintre cele șase departamente ale ministerului, BMFSFJ fiind responsabil cu o varietate de sarcini și provocări. Deși acesta are o perspectivă intersecțională asupra problemelor politice, egalitatea de gen nu este singura prioritate. Anexa 6 din Regulamentul comun al ministerelor federale prevede că responsabilitatea ministerului în ceea ce privește egalitatea constă „în a examina dacă legislația propusă poate să afecteze chestiuni de egalitate de gen”.

Cu toate acestea, celelalte responsabilități ale acestuia pot interacționa cu această atribuție, deoarece se referă la a evalua „dacă legislația propusă afectează politicile privind familia și persoanele în vârstă; dacă legislația propusă afectează politicile privind copiii și tineretul, mai ales când trebuie să se ia în considerare dacă normele legale propuse sunt compatibile cu bunăstarea copiilor”.

BMFSFJ este puternic angajat în politici legate de familie, reconcilierea vieții de familie cu cea profesională și antidiscriminare, inclusiv elaborarea de legi, dezvoltarea de strategii naționale, consiliere, cercetare și publicarea rapoartelor relevante. De asemenea, este responsabil pentru schimbările demografice, afacerile de familie în general, democrația și diversitatea, politica de implicare, implicarea digitală, participarea și mass-media.

Cea mai relevantă infrastructură pentru abordarea integrată a egalității de gen este programul operațional federal pentru implementarea Fondului social european (FSE) în

perioada de finanțare 2014-2020. Programul are trei obiective orizontale: promovarea egalității între femei și bărbați; promovarea egalității de șanse și a nediscriminării; și promovarea dezvoltării durabile. În 2015, a fost înființată Agenția pentru Obiective Orizontale din cadrul FSE (*Agentur für Querschnittsaufgaben im ESF - Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung und Ökologische Nachhaltigkeit*⁵⁹) pentru a monitoriza, consilia și susține părțile interesate care implementează programul operațional federal în vederea integrării acestor obiective orizontale în inițiativele lor. Agenția promovează abordarea integrată a genului (alături de alte acțiuni specifice) ca strategie pentru egalitatea de gen. Aceasta subliniază obligația de a pune în aplicare abordarea integrată a egalității de gen la toate nivelurile și în toate fazele de analiză, obiective, planificare, implementare, monitorizare și evaluare. Bugetarea în funcție de gen este promovată în cadrul FSE, dar este implementată doar parțial în unele landuri / orașe (cum ar fi Freiburg, Hamburg, Berlin, München) și nu la nivel național.

Structuri independente

Agenția Federală Anti-Discriminare (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes - FADA*⁶⁰) este organismul independent din Germania pentru egalitatea de gen. Partea 6, secțiunea 25 din AGG prevede că „Agenția Federală Anti-Discriminare va primi personalul și materialele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Acesta va fi identificat ca un capitol separat în planul individual al Ministerului federal pentru familie, persoane în vârstă, femei și tineri”. Secțiunea 26 prevede că „agenția va fi independentă în executarea atribuțiilor sale și va fi supusă numai legii”.

FADA este un organism independent, axat pe diferite forme de discriminare, inclusiv pe motive de vârstă, sex, religie, orientare sexuală, origine etnică și discriminare multiplă. Poate oferi consiliere cu privire la revendicări legale, la posibile acțiuni în justiție, poate oferi recomandări către alte agenții și poate căuta soluții amiabile între părți. Agenții antidiscriminare și rețele sau ONG-uri dedicate au fost înființate în majoritatea landurilor.

Structuri parlamentare

În Bundestag, Comisia pentru familie, seniori, femei și tineri este una dintre cele 23 de comisii permanente înființate în ianuarie 2018 după ultimele alegeri. În Bundesrat, propunerile legislative ale ministerului trebuie prezentate Comisiei pentru femei și tineri (*Ausschuss für Frauen und Jugend des Bundesrates*). Comisia se ocupă cu examinarea

⁵⁹ <https://www.esf-querschnittsziele.de/3qz-website/gleichstellung>

⁶⁰ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

proiectelor de lege în domeniile egalității de gen, bunăstării copiilor și tinerilor și serviciului public. Aceasta include: politica generală de egalitate, politica generală privind copiii și tinerii, abordarea integrată a genului, egalitatea la locul de muncă, locuri de muncă pentru copii și tineri, protecția copiilor și tinerilor, consiliere privind sarcina, educația sexuală și serviciul public.

Comisia este responsabilă pentru propunerile prezentate de guvernul federal consiliului federal sub auspiciile BMFSFJ și pentru propunerile guvernelor regionale, elaborate de ministerele landurilor respective. În plus față de propunerile naționale de reglementare, Comisia se ocupă cu un număr mare de proiecte UE, în cadrul competențelor pentru aceste probleme.

Structuri la nivel de land

Ministere pentru egalitatea de gen și problemele femeilor există în fiecare stat federal (Land) și fiecare are atribuții diferite, care pot fi modificate după alegeri. Similar bugetului ministerului federal, bugetul pentru egalitatea de gen, la nivel de land, nu este întotdeauna clar separat de atribuții precum integrarea imigranților sau politicile familiale.

Conferința miniștrilor pentru egalitatea de gen și problemele femeilor - senatori ai landurilor (*Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder - GFMK*⁶¹) asigură interacțiunea și coordonarea între statele federale. Sarcina sa principală este de a defini liniile de bază pentru politica comună de egalitate de gen pentru femei la nivel regional (*Länderebene*) și național. Adoptă măsuri pentru politica / strategia egalității de șanse pentru femei și bărbați în toate domeniile vieții și însoțește procesele legislative la nivel federal. GFMK cuprinde următoarele grupuri de lucru și grupuri de experți:

- Piața muncii și specializarea pentru femei (*AG Arbeitsmarkt und Frauen*);
- Femeile în legislația familiei și în politica privind familia (*AG Frauen in Familienrecht und Familienpolitik*);
- Promovarea femeilor în domeniul științei (*AG Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft*);
- Mai multe șanse egale prin educație, instruire și formare sensibile la gen (*AG Mehr Chancengleichheit durch geschlechtersensible Erziehung, Bildung und Ausbildung*);
- Securitatea socială pentru femei (*AG Soziale Sicherung von Frauen*);

⁶¹ <https://www.gleichstellungsminkonferenz.de/Startseite.html>

- Atlasul egalității (*AG Gleichstellungsatlas*)⁶²;
- Evaluarea serviciului public în administrație (ad hoc *AG Dienstliche Beurteilung in der Verwaltung*).

Cele 16 legi, la nivel de land, privind egalitatea de șanse (*Landesgleichstellungsgesetze*) și reglementările relevante privind egalitatea, conținute legile învățământului superior din landuri, au fost adoptate în cea mai mare parte în anii '90. Legile egalității reglementează în primul rând tratamentul egal al femeilor și bărbaților în serviciul public.

În plus față de aceste organisme instituționale, oficialii pentru egalitate ai celor mai înalte autorități din federație și din landuri se întâlnesc în mod regulat. Germania are comisari oficiali și voluntari în municipalitățile care au sarcina de a îndeplini cerințele de egalitate prevăzute de Legea fundamentală, subliniind barierele structurale discriminatorii pentru femeile din interiorul și din afara administrației și elaborând propuneri pentru reducerea acestor bariere. Acești voluntari consiliază atât organismele administrative, cât și pe cele politice în toate proiectele de măsuri care afectează femeile în mod diferit sau într-o măsură mai mare decât bărbații.

În conformitate cu prevederile legilor de land privind drepturile egale și ale legilor privind egalitatea, comisarii pentru egalitate, reprezentantele femeilor sau oficiali pentru egalitate de șanse sunt numiți sau aleși fie cu normă întreagă, cu jumătate de normă sau ca reprezentanți onorifici. De obicei, aceștia sunt responsabili cu promovarea intereselor și participării femeilor, precum și cu monitorizarea și inițierea propunerilor de măsuri pentru echilibrul între viața profesională și cea privată.

La nivel local, Asociația Federală a Birourilor Municipale pentru Femei și Egalitate (*Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen - BAG*) este compusă din 1900 de comisari municipali, majoritatea ținând de administrațiile municipale. Poate fi privită ca o organizație a societății civile, deoarece este bazată pe voluntariat. Principalele atribuții ale BAG sunt crearea de rețele, lobby-ul și crearea unei alianțe deschise de femei în procesul politic decizional, cu scopul de a extinde influența femeilor în politica națională. BAG are expertiză în inițiativele regionale în politicile privind femeile și egalitatea de șanse.

62

https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/2_atlas_zur_gleichstellung_von_frauen_und_maenner_n_in_deutschland_2_aufgabe_1510147229.pdf

Bune practici⁶³

1. Echilibrul muncă – viață privată la Telekom AG;
2. MOBI - centru mobil de preluare pentru familiile de imigranți nou-veniți din Europa de Sud-Est și pentru romi;
3. Respectarea egalității de gen și a diversității la Universitatea Goethe din Frankfurt;
4. Puterea femeilor în politică, Colegiul Helene Weber;
5. 30 de ani de microfinanțare pentru afaceri conduse de femei;
6. Sprijinirea integrării de gen în Fondul Social European;
7. Prietenia cu familia, ca parte a unei culturi a diversității la Bosch;
8. Rolul sindicatelor în unitatea familiei;
9. Mentorat pentru femeile jurnalist din Germania;
10. Cooperarea construiește o economie a femeilor.

III. Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Există mai multe acte naționale privind violența împotriva femeilor și violența domestică. Cele mai importante sunt:

- Legea privind protecția împotriva violenței din 11 decembrie 2001, în vigoare la 1 ianuarie 2002;⁶⁴
- Legea privind înființarea și funcționarea unei linii telefonice la nivel de stat „Violența împotriva femeilor” din 7 martie 2012;⁶⁵
- A cincizecea lege privind modificări la Codului penal - îmbunătățirea protecției autonomiei sexuale din 4 noiembrie 2016;⁶⁶
- Actul privind îmbunătățirea combaterii traficului de persoane din 11 octombrie 2016;⁶⁷
- Actul privind îmbunătățirea protecției împotriva urmăririi din 1 martie 2017.

Legea privind protecția împotriva violenței din 2002 conferă instanței competente puterea de a obliga un autor al violenței domestice să părăsească domiciliul în care locuiește victima, să nu mai intre și să nu o contacteze în niciun fel. Instanțele pot decide astfel în

⁶³ [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/browse/germany?tp\[\]=good_practice](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/browse/germany?tp[]=good_practice)

⁶⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/geswchg/BJNR351310001.html>

⁶⁵ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/verhuetung-und-bekaempfung-von-gewalt-gegen-frauen-und-haeuslicher-gewalt/122282>

⁶⁶ <https://www.bmfv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/SchutzSexuelleSelbstbestimmung.html>

⁶⁷ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/weitere-massnahmen-gegen-menschenhandel-421482>

cadru unor proceduri rapide. Mai mult, există reglementări specifice poliției din toate landurile de a evita breșele de protecție, autorizând poliția să emită ordine similare timp de până la 10 zile pentru a ține făptuitorul în afara domiciliului și în afara contactului cu victima. Atunci când victima solicită un ordin judecătoresc, ordinul poliției poate fi prelungit cu încă 10 zile și devine invalid la pronunțarea deciziei instanței. Conform secțiunii 2 din Legea privind protecția împotriva violenței, instanța competentă poate atribui domiciliul comun al făptuitorului și al victimei numai victimei (și copiilor lor). Mai mult, victimele pot solicita un ordin de restricție în fața instanțelor civile, în temeiul secțiunii 1 din lege, iar dacă făptuitorul încalcă acest ordin, poate fi urmărit penal în temeiul secțiunii 4 din lege.

Legea privind protecția împotriva violenței este un exemplu deosebit de reușit de „jurisprudență externă”, care se concentrează pe nevoile victimelor și depășește limitele diferitelor domenii și competențe juridice (dreptul civil, dreptul penal, poliția etc.). În plus față de prevederile legale, a fost îmbunătățită și instituționalizată cooperarea diferiților actori de stat și nestatali, precum instanțele, poliția, biroul de asistență socială pentru tineri, centrele de consiliere, organizațiile pentru femei și grupurile de sprijin. Cu toate acestea, există încă obstacole severe în calea punerii în practică a acestei legi, printre acestea fiind problema veșnică a resurselor, precum și problemele legate de agresori deosebit de violenți, neluarea în considerare a violențelor anterioare la exercitarea dreptului de vizitare a copilului de către tată și lipsa sistemelor de monitorizare și protecție eficientă pentru femeile care locuiesc în spații de cazare instituționalizate (femei refugiate, femei cu dizabilități).

În 2012, a fost înființată o linie telefonică gratuită la nivel de stat, non-stop, pentru a oferi sfaturi și informații cu privire la toate formele de violență acoperite de domeniul IC. Liniile de asistență sunt confidențiale, ușor accesibile și multilingve. Acestora li se răspunde de un personalul specializat de sex feminin, susținut de un site web. Problema rămâne că, în multe cazuri, personalul liniei de asistență nu știe unde să trimită victimele, deoarece Germania nu oferă o infrastructură adecvată, cuprinzătoare și accesibilă la nivel federal, de land și local, de sprijin și consiliere pentru victimele violenței de gen .

La 7 iulie 2016, Bundestag-ul a adoptat mai multe modificări la Codul penal, implementând în mod specific conceptul „NU înseamnă NU” în reglementările penale privind violul și agresiunile sexuale.⁶⁸ În conformitate cu IC, acțiunile sexuale fără consimțământul celeilalte persoane sunt acum pedepsite fără alte cerințe, în timp ce utilizarea forței sau amenințării sau exploatarea unei persoane vulnerabile sau fără apărare agravează pedeapsa. Hărțuirea sexuală (prin agresiune fizică, nu verbală) a devenit o infracțiune. Cu toate acestea, există experiențe descurajante cu privire la efectele ultimelor modificări cuprinzătoare ale legii privind violul și agresiunile sexuale din 1997/98 care introduc, printre altele, infracțiunea violului conjugal, extinderea legii violului la alte forme de agresiune

⁶⁸ <https://www.bmfv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/SchutzSexuelleSelbstbestimmung.html>

sexuală, protecția bărbaților victime ale violului și agresiunii sexuale și răspunderea penală pentru violul și agresiuni sexuale prin exploatarea unei victime într-o poziție vulnerabilă. Cu toate acestea, toate aceste modificări statutare și concepte de protecție au eșuat din cauza resentimentelor majorității instanțelor, procurorilor și personalului poliției.

Ratele de raportare au crescut ușor imediat după reformă, dar rămân în continuare la nivelul scăzut de 5-10%, în timp ce ratele de uzură au crescut în Germania începând cu anii 1980. După cum arată analiza, jurisprudența instanțelor germane (inclusiv Curtea Federală de Justiție) este încă puternic influențată de stereotipurile de gen, miturile violului și învinovățirea victimelor și, prin urmare, legea penală privind violul și agresiunea sexuală este foarte probabil să rămână o simplă teorie. Este un fenomen nefericit și bine cunoscut că îmbunătățirile legii penale privind violul și agresiunile sexuale duc la creșterea ratelor de uzură pe măsură ce poliția, procurorii și judecătorii redefinesc, anulează ori restricționează domeniul de aplicare al legii privind violul și agresiunea sexuală.

Prin Legea privind îmbunătățirea combaterii traficului de persoane din 11 octombrie 2016 de modificare a dispozițiilor Codului penal referitoare la traficul de persoane, legislativul german a implementat în principal Directiva 2011/36 / UE prin modificarea și clarificarea legii penale privind traficul de persoane și prin introducerea unor noi infracțiuni: prostituția forțată, munca forțată și exploatarea prin muncă.⁶⁹ În plus, legiuitorul a introdus infracțiunea “de a fi clientul unei victime a traficului de ființe umane sau a prostituției forțate”, care nu a fost discutată în public, deși problema răspunderii penale clienților a fost discutată pe larg în Germania și în alte țări europene. Acest lucru s-a datorat probabil așteptării că infracțiunile penale nou introduse nu vor face o diferență semnificativă atât timp cât Germania nu dorește să stabilească priorități, să ofere protecție eficientă victimelor indiferent de naționalitate și să pună resurse suficiente în combaterea traficului, exploatării și violului comercializat.

În decembrie 2016, Bundestag-ul a adoptat mai multe modificări la legea penală privind urmărirea (*stalking*), care au intrat în vigoare la 10 martie 2017⁷⁰, iar una dintre aceste modificări a vizat începerea urmăririi penale din oficiu. Încălcarea reglementărilor judiciare în această privință constituie, de asemenea, o infracțiune. Nu mai este necesară vătămarea gravă a vieții personale a victimei, dar este suficientă calificarea generală pentru a provoca aceste consecințe. Se sugerează că 12% dintre locuitorii Germaniei devin victime ale urmăririi cel puțin o dată în viață, iar marea majoritate (80%) dintre aceste victime sunt femei. Vechile prevederi ale Codului penal au pedepsit victimele care au rezistat la locul de muncă sau la domiciliu și au făcut aproape imposibilă urmărirea penală chiar și a făptuitorilor foarte persistenți. Faptul că urmărirea penală începea doar la plângerea prealabilă a dat

⁶⁹ <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP18/651/65143.html>

⁷⁰ <https://www.bmfv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Stalking.html>

impresia greșită că ar fi vorba despre o problemă privată, deși violența de gen, chiar și mai ales atunci când este comisă de (foști) parteneri, soți sau rude, este o problemă juridică, care trebuie rezolvată în primul rând de stat. În acest context, îmbunătățirea protecției împotriva urmăririi a reprezentat încă un pas în implementarea Convenției de la Istanbul.

În 2019, a fost pusă în discuție implementarea în continuare a Convenției de la Istanbul, problema violenței digitale și a discursului instigator la ură și a altor forme de violență bazată pe gen, cum ar fi *upskirting*⁷¹ (practica de a filma sau fotografia sub fusta unei femei, fără permisiunea acesteia).

Nu există nicio lege penală specifică sau alte dispoziții legale care să reglementeze (sau, mai degrabă, să elimine sau să prevină) violența online și hărțuirea online în Germania. Cu toate acestea, există unele dispoziții penale generale și de drept civil care ar putea fi aplicate eficient. Prin urmare, principala problemă nu este lipsa unei legislații, ci accesul la justiție al victimelor, mobilizarea acestor dispoziții de către societatea civilă și aplicarea legii de către sistemul judiciar.⁷² Cu toate acestea, instanțele de urmărire penală, precum și instanțele specializate în mass-media nu aplică de obicei legile corespunzătoare din cauza unei înțelegeri greșite a violenței digitale, ca fiind o chestiune privată, sau din cauza examinării libertății de exprimare în favoarea exclusivă a făptuitorului și nu a victimei și, astfel, ignorând drepturile fundamentale ale victimei. Mai mult, există o lipsă considerabilă de cunoștințe juridice cu privire la avantajele unei reconsiderări a legii antidiscriminare.

Ratificarea Convenției de la Istanbul

Germania a ratificat Convenția de la Istanbul (IC) la 12 octombrie 2017; a intrat în vigoare ca legislație germană la nivel federal la 1 februarie 2018.

Conform articolului 78 din Convenția de la Istanbul, guvernul german a declarat rezerve cu privire la articolul 59 alineatul (2) și articolul 59 alineatul (3) din Convenția de la Istanbul privind statutul de reședință, permisul de ședere și suspendarea procedurilor de expulzare pentru cetățenii străini victime ale violenței de gen, astfel diminuând protecția femeilor refugiate și imigrante care sunt victime ale violenței domestice. Statutul ratificării încorporează aceste rezerve și, prin urmare, slăbește protecția unuia dintre cele mai vulnerabile grupuri. Rezervele la articolul 59 alineatele (2) și (3) sunt permise în temeiul convenției.

Conform Constituției germane, conformitatea deplină a legislației germane cu IC a trebuit să fie atinsă înainte de ratificare, ceea ce a încetinit considerabil procesul. Un subiect

⁷¹ <https://www.dw.com/en/the-war-on-upskirting-in-germany/a-50173870>

⁷² <https://www.gwi-boell.de/de/2018/01/09/kollektive-rechtsmobilisierung-gegen-digitale-gewalt>

extrem de controversat în Germania a fost întrebarea dacă punerea în aplicare a articolului 36 din CI necesită modificări substanțiale la definițiile violului și agresiunii sexuale din Codul penal. Articolul 36 din CI prevede că angajarea în acte non-consensuale de natură sexuală cu o persoană constituie infracțiunea de violență sexuală, fără alte cerințe, în timp ce Codul penal german impunea nu numai lipsa consimțământului, ci, în plus, constrângerea prin violență sau amenințare severă sau exploatarea deliberată a unei situații deosebit de vulnerabile. Ministerul Federal al Justiției a negat necesitatea modificării Codului penal pentru a ajunge la conformitate cu IC, judecătorii federali au militat împotriva amendamentelor, iar politicieni din tot spectrul politic și-au exprimat îngrijorarea cu privire la protecția vieții sexuale a germanilor. Abia după hărțuirea sexuală și agresarea multor femei din Köln în noaptea de Revelion 2015/16, politicienii s-au îndreptat în favoarea unor modificări urgente la Codul penal. Deși astfel de amendamente au fost întârziate, argumentele au fost adesea încadrate cu tendințe rasiste. În iulie 2016, amendamentele la Codul penal pentru punerea în aplicare a articolului 36 din Convenția de la Istanbul au fost adoptate de Bundestag cu o majoritate covârșitoare, dar partidele de guvernământ au legat destul de aleatoriu aceste modificări de amendamentele la legea azilului privind deportările și expulzările, obținând o majoritate redusă pentru aceasta din urmă.

Proiectul pentru statutul de ratificare pentru punerea în aplicare a Convenției de la Istanbul a fost însoțit de un memorandum ministerial⁷³ care susținea că nu sunt necesare alte modificări legislative pentru a ajunge la deplina conformitate a legislației germane cu Convenția de la Istanbul. Asociația Germană a Femeilor Avocate, printre altele, nu a împărtășit acest punct de vedere și a publicat o declarație mai lungă cu privire la implementarea efectivă a IC în Germania, subliniind 14 exemple de domenii de acțiune în care sunt încă necesare măsuri cuprinzătoare pentru a începe un proces de implementare.⁷⁴ Prima procedură de raportare de stat (și shadow report) pentru Germania a avut loc la 1 septembrie 2020.⁷⁵

⁷³ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/120/1812037.pdf>

⁷⁴ <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st18-02/>

⁷⁵ <https://rm.coe.int/state-report-from-germany/pdfa/16809f59c6>

ITALIA⁷⁶

Cadru juridic general

Conform articolul 3 din Constituție, toți cetățenii sunt egali și se bucură de demnitate egală în fața legii, indiferent de sex, rasă, limbă, religie, opinii politice, situație personală sau socială.

Potrivit articolului 37 din Constituție femeile care desfășoară activități lucrative beneficiază de aceleași drepturi ca și bărbații, precum și de remunerații egale cu a bărbaților pentru muncă egală sau echivalentă. De asemenea, în articolul 37, sunt prevăzute anumite situații speciale de muncă pentru femei privind maternitatea și garantarea protecției mamei și copilului.

Articolul 51 descrie principiul egalității de șanse între femei și bărbați din perspectiva eligibilității pentru funcțiile publice și electiv.

Articolul 117 prevede eliminarea tuturor obstacolelor de la nivelul legislației regionale cu privire la deplina egalitate între femei și bărbați în viața socială, culturală și economică și promovarea accesului egal al femeilor și bărbaților la funcțiile electiv.

Decretul nr.198/2006, cunoscut ca și Codul egalității de șanse conține ample măsuri privind combaterea discriminării de gen, care au fost adoptate în vederea implementării directivelor UE.

De asemenea, trebuie menționate și alte două legi, care au o contribuție majoră pentru problematica discutată și anume:

- Legea nr. 53/2000 cu privire la susținerea maternității și paternității, timp pentru îngrijire și pregătire profesională și coordonare a orelor în serviciile locale;
- Decretul nr. 151/2001 privind protecția maternității și paternității, care include toate prevederile legate de sarcină, maternitate, paternitate, concediu paternal și concediu cu privire la echilibrul dintre viața profesională și personală.

Legea nr.120/2011 introduce o cotă de reprezentare în cadrul procesului de numire a directorilor și auditorilor companiilor listate la bursă precum și a companiilor de stat, astfel încât fiecare sex nu poate fi reprezentat într-o proporție mai mică de o treime.

⁷⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1e1dc2e7-fe10-11ea-b44f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175151543>

Au fost introduse prevederi speciale cu privire la egalitatea de gen în politică și în cadrul procedurilor de angajare în administrația publică prin intermediul următoarelor cadre legislative: Legea nr. 215/2012, Legea nr.13/2014 și Legea nr. 65/2014.

Articolul nr.2 din Decretul nr.215/2003 privind implementarea Directivei europene 2000/43, interzice discriminarea pe bază de origine rasială sau apartenență etnică. De asemenea, articolul 2 al Decretului nr.216/2003 privind implementarea Directivei europene 2000/78 stipulează interzicerea discriminării pe bază de religie, credință, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală în materie de încadrare în muncă.

Implementare conceptelor centrale

Sex/ gen/ transsexual

Termenii gen /sex nu sunt definiți ca atare în legislația italiană, iar legislația cu privire la egalitatea de șanse nu conține prevederi privind schimbarea de sex, deși acest subiect ar putea fi cu ușurință inclus în conceptul mai larg al discriminării sexuale și al orientării sexuale.

În Italia persoanele transsexuale, intersex și non-binare beneficiază de protecție împotriva discriminării conform prevederilor articolului constituțional nr.3, dar și de prevederile altor legi care interzic discriminarea pe bază de orientare sexuală.

Potrivit Legii nr.164/1982 persoanelor transsexuale li se permite schimbarea de sex.

Discriminarea directă

Discriminarea sexuală directă este în mod explicit interzisă în cadrul articolelor 25-35 ale Legii nr.198/2006 cu privire la remunerarea egală și tratamentul egal la locul de muncă, sistemul de pensii, accesul la ocuparea funcțiilor publice și tratamentul egal într-o carieră militară. Discriminare directă este considerată și aplicarea unui tratament mai puțin favorabil, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, precum și incitarea la discriminare.

Potrivit articolului 25 din legea mai sus menționată, discriminarea directă apare atunci când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care este, a fost sau ar putea fi într-o situație comparabilă. Rolul conceptului discriminării directe prevăzut în legislație este unul crucial pentru evaluarea discriminării de gen. Noțiunea de discriminare directă este privită ca un concept relativ, care are nevoie de comparabilitate pentru a putea fi evaluată. Natura simetrică a discriminării directe (subiecții pot fi femei sau

barbați) precum și relevanța intenției discriminatorii (având în vedere ca noțiunea se bazează pe impactul diferit al tratamentului) au fost recunoscute de jurisprudență.

Potrivit articolului 25 al Decretului nr.198/2006, aplicarea unui tratament mai puțin favorabil în legătură cu căsătoria, sarcina, maternitatea sau paternitatea, adopția, precum și în cazul drepturilor care emană din aceste situații, este considerată a fi discriminare sexuală directă.

Discriminarea sexuală indirectă

Discriminarea sexuală indirectă este în mod explicit interzisă în cadrul articolelor 25-35 din cadrul Decretului nr.198/2006. Discriminarea indirectă este definită ca și o prevedere, criteriu, practică aparent neutră care dezavantajează lucrătorii de un anumit sex în comparație cu lucrătorii de celălalt sex, cu excepția cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

Conform articolului 46 al Decretului nr.198/2006, companiile cu peste 100 de angajați trebuie să întocmească rapoarte la fiecare doi ani (pe care le pun la dispoziția reprezentanților sindicatului angajaților și consilierilor regionali pentru egalitate) cu privire la situația angajaților (bărbați și femei), recrutarea de personal, formarea profesională, dezvoltarea carierei, mobilitate, remunerație, concedieri și retragere din activitate.

Discriminarea multiplă și intersecțională

Discriminarea multiplă apare în legislația italiană sub forma simplificată a dublei discriminări. Conform articolului nr.1 din cadrul Decretului nr.215/2003, implementarea tratamentului egal, indiferent de rasă sau origine etnică, trebuie să țină cont de o dublă perspectivă și anume, a impactului diferit al formelor discriminării asupra femeilor și bărbaților, precum și a formelor de rasism cu caracter cultural și religios.

În 16 octombrie 2019, forul legislativ italian a aprobat patru moțiuni de contracarare a discriminării multiple pe baza sexului și dizabilității. Astfel, guvernul a decis luarea următoarelor măsuri: integrarea politicilor non-discriminatorii în cadrul tuturor politicilor publice; asigurarea accesului deplin al femeilor cu dizabilități la asistență medicală, inclusiv asistență medicală sexuală și protejarea dreptului lor la autodeterminare; promovarea pregătirii profesionale a personalului medical pentru acordarea de asistență medicală femeilor cu dizabilități; informarea tuturor femeilor cu dizabilități asupra drepturilor lor atunci când sunt victime ale violenței sau discriminării; luarea în considerare a problematicei

dizabilității femeilor în conceperea planurilor naționale de combatere a violenței de gen; promovarea participării femeilor cu dizabilități pe piața muncii, în societate și activitățile sportive; includerea conceptului de discriminare multiplă în toate campaniile de combatere a discriminării pe bază de sex sau dizabilitate; intensificarea tuturor inițiativelor de utilizare a fondurilor UE destinate combaterii discriminării femeilor cu dizabilități și promovarea unui sistem de monitorizare privind prevalența acestui tip de discriminare și eficacitatea măsurilor de contracarare.

Acțiunile pozitive

Acțiunile pozitive sunt reglementate de articolele 37, 42 și 52 din cadrul Codului egalității de șanse (Decretul nr.198/2006) și articolul 9 din cadrul Legii nr.53/2000 precum și de Legea nr.215/2012.

Codul egalității de șanse prevede două tipuri de măsuri pozitive pe piața muncii. În primul tip este vorba de luarea de măsuri reparatorii împotriva cazurilor de discriminare colectivă. Grupul discriminat (să zicem un grup de femei angajate în aceeași companie) poate iniția o încercare de conciliere, unde acordul privind aplicarea unui plan de eliminare a discriminării devine executoriu prin intermediul unei hotărâri judecătorești sau poate urma procedura ordinară, caz în care instanța constată discriminarea colectivă, după audierea reprezentanților sindicatului angajaților și a consilierului național/regional responsabil cu problematica egalității de gen și solicită angajatorului conceperea unui plan de eliminare a discriminării colective, într-un termen dat; în caz de nerespectare a hotărârii judecătorești, este prevăzută aplicarea unei sancțiuni penale și administrative, iar contractorilor de servicii publice li se aplică tăierea de stimulente și pierdea contractelor cu administrațiile publice. În acest ultim caz, încercarea de conciliere sau plângerea este inițiată de către consilierul național/regional pe probleme de egalitate de șanse.

Al doilea tip de măsuri îl reprezintă acțiunile pozitive voluntare prevăzute în cadrul articolului 42 din Codul egalității de șanse. Conform acestuia, acțiunea pozitivă este definită prin intermediul măsurilor menite să încurajeze angajarea femeilor pe piața forței de muncă și obținerea unei egalități substanțiale între femei și bărbați la locul de muncă.

Acțiunea pozitivă depășește granițele egalității formale întrucât poate include măsuri preferențiale aplicare lucrătorilor aparținând genului defavorizat în conformitate cu prevederile articolului nr.3 din Constituție și principiului general al egalității. În sectorul public, angajatorii sunt autorizați să ceară finanțări pentru acțiunile pozitive, având obligația întocmirii de planuri de acțiune o dată la fiecare 3 ani, care vizează îmbunătățirea echilibrului între sexe la locul de muncă și în profesiile unde femeile sunt subreprezentate. În cadrul activității antreprenoriale, acțiunile pozitive iau forma unor măsuri preferențiale menite să

favorizeze accesul la creditele bancare și fondurile publice (vezi articolele 52-55 din Codul egalității de șanse).

Articolul 9 din cadrul Legii nr.53/2000 stabilește și alte tipuri de măsuri pozitive, precum cele simetrice, aplicabile atât femeilor cât și bărbaților. Acesta prevede alocarea de fonduri (din Fondul destinat familiei) afacerilor care aplică convențiile colective cu privire la acțiunile pozitive, potrivit cărora părinții pot adopta un program de lucru flexibil sau se pot reîntoarce la locul de muncă după un concediu legat de motive de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională; convențiile promovează și servicii inovatoare de reconciliere. Aceste măsuri se adresează prioritar părinților cu copii până în 12 ani, respectiv 15 ani, și părinților cu copii cu dizabilități. Fondurile sunt accesibile atât angajatorilor privați cât și unităților locale de îngrijire a sănătății și spitalelor.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Prevederile privind hărțuirea din cadrul Directivei 2006/54/EC și 2004/113/EC au fost transpuse în cadrul Codului egalității de șanse. În mod particular, hărțuirea sexuală a fost echivalată cu discriminarea pe bază de sex. Conform articolului 26 al Codului, hărțuirea reprezintă o formă de discriminare pe bază de gen atunci când implică o conduită nedorită care are legătura cu sexul/genul unui lucrator, având drept scop sau efect încălcarea demnității acelei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Tot în cadrul articolului 26 apare și definiția hărțurii de natură sexuală ca și discriminare pe bază de sex/ gen. Aceasta se referă la orice formă a conduitei verbale, non-verbale sau fizice nedorite de natură sexuală care are drept scop sau efect încălcarea demnității persoanei, în special atunci când conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Instigare la discriminare

Instigare la discriminare pe bază de sex este interzisă în mod explicit în cadrul articolului 25 (para.1) din cadrul Codului egalității de șanse, fiind considerată discriminare.

Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Italia a semnat Convenția de la Istanbul în 2011 și a ratificat-o prin intermediul Legii nr.77/2013. Cadrul legislativ preexistent nu se afla în totală conformitate cu obligațiile care decurgeau din semnarea Convenției, conceptele de avort forțat, sterilizare forțată sau căsătorie forțată nefiind definite în Legea avortului, respectiv Codul Penal.

Urmare a aderării la Convenția de la Istanbul, Decretul nr.93/2013, ulterior transformat în Legea nr.119/2013, a fost adoptat, articolele 5 și 5bis fiind considerate de importanță majoră. Articolul nr. 5 prevede conceperea unui Plan extraordinar împotriva violenței⁷⁷ odată la fiecare doi ani de către consilierul pe probleme de egalitate de șanse al Prim-ministrului, care urmează să includă: măsuri multiple de prevenire a fenomenului, îmbunătățirea serviciilor împotriva violenței și a celor sociale, creșterea protecției victimelor, supraspecializarea profesioniștilor din domeniu, strângerea de informații statistice cu privire la fenomen și implementarea de măsuri pozitive. Iar articolul 5bis reglementează promovarea și finanțarea serviciilor specializate de suport și adăposturi, care pot fi înființate de autoritățile locale sau asociațiile/organizațiile de voluntari în coordonare cu Serviciul Național de Sănătate și clinicile locale.

Tot prin intermediul Decretului nr.93 a fost legiferată acordarea unui permis special de rezidență victimelor violenței domestice provenite din afara țării.

Infracțiunea de urmărire (*stalking*) a fost definită juridic odată cu Decretul nr.11/2009, transformat în Legea nr.38/2009. Conform articolului nr.12, o linie telefonică (1522) gratuită, națională și care funcționează non-stop este pusă la dispoziția victimelor, oferindu-li-se asistență psihologică și judiciară inițială precum și raportarea, la cererea victimei, a cazurilor urgente către poliție.

Potrivit articolului 24 al Decretului nr.80/2015 privind implementarea Actului de delegare nr.183/2014, au fost introduse o serie de măsuri menite să vină în sprijinul victimelor violenței domestice. Una dintre acestea privește acordarea unui concediu de 3 luni femeilor care au fost victimele unui act de violență de natură sexuală și care se află în cadrul unui program de protecție al autorităților locale. Pe perioada concediului femeile sunt remunerate cu o sumă lunară echivalentă cu ultimul salariu dinaintea agresiunii. Victimele violenței domestice sunt îndreptățite să solicite temporar schimbarea programului de lucru, de la un regim full-time la unul part-time. De asemenea, victima poate solicita angajatorului suspendarea contractului de muncă pe o perioadă de 3 luni de zile, indiferent de formala contractuală. Mai mult, paragraful 217 al Legii nr.205/2017 (Legea Bugetului 2018) reglementează posibilitatea extinderii perioadei concediului acordat femeilor victime ale violenței domestice aflate într-un program de protecție.

⁷⁷ <http://www.pariopportunita.gov.it/contro-la-violenza-sessuale-e-di-genere/>

Legea nr.69/2019, cunoscută ca și “Codul Roșu”, recent adoptată, are drept obiectiv îmbunătățirea legislației penale și protecția victimelor. Legea prevede accelerarea procedurilor judiciare în ceea ce privește cazurile de violență domestică împotriva femeilor și implementarea de măsuri de formare profesională suplimentară forțelor de poliție.

PORTUGALIA⁷⁸

Cadrul juridic general

Constituția consfințește egalitatea între femei și bărbați ca și obiectiv fundamental al statului portughez (articolul 9).

Articolul 13, alin.2 interzice în mod explicit discriminarea pe bază de sex în următoarele domenii: accesul la ocuparea forței muncă (articolul 58, alin.2, lit.(b)), remunerația egală (articolul 59, alin.1, lit.(a)), reconcilierea vieții profesionale și a celei de familie (articolul 59, alin.2, lit. (b) și articolul 67, alin.1, lit.(h)) și protejarea sarcinii, maternității și paternității (articolul 68).

Unele prevederi constituționale se adresează exclusiv Statului, așa numitele prevederi programatice, iar altele se bucură de aplicabilitate imediată. Doar a doua categorie are efect orizontal, în sensul că reprezintă prevederi imediat obligatorii atât pentru instituțiile publice cât și pentru entitățile private (articolul 18, alin 2).

Codul Muncii interzice discriminarea din următoarele motive: vârstă, origine (în sensul de ascendență), orientare sexuală, identitate sexuală, schimbare de sex, statut marital, situație familială, situație economică, nivel de educație, origine sau condiție economică, trăsături genetice, dizabilități, boli cronice sau capacitate redusă de muncă, naționalitate, rasă sau origine etnică, loc de naștere, limba maternă, religie, convingeri politice sau ideologice și afiliere sindicală (articolul 24, alin.1).

În Codul Muncii apar cele mai multe prevederi cu privire la domeniul ocupării forței de muncă, maternității și problematicei reconcilierii, egalității de șanse și nediscriminării (articolele 23-28), hărțuirii (articolul 29), egalității între sexe (articolele 30-32), maternității, paternității și drepturilor de reconciliere (articolele 33-65).

⁷⁸ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8e12a7c1-01a9-11eb-974f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175151340>

În domeniul reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale, Codul Muncii a suferit modificări importante odată cu adoptarea Legii nr.90/2019, care a consolidat drepturile legate de maternitate și paternitate. De asemenea, Codul Muncii s-a modificat odată cu adoptarea următoarelor legi:

- Legea nr.60/2018 - cu efecte asupra normelor privind remunerația egală;
- Legea nr.62/2017 - cu efecte asupra reglementărilor privind egalitatea între sexe;
- Legea nr.91/2009 și Legea nr.102/2009 – cu efecte asupra legislației privind maternitatea, paternitatea și drepturile de reconciliere.

Implementarea conceptelor centrale

Sex/ gen/ transsexual

În Portugalia nu există o definiție legală a noțiunii de sex sau gen. Singura excepție apare în Legea nr.60/2018 privind remunerația egală și plata transparentă, unde sexul este definit prin acele caracteristicile biologice pe baza cărora se face distincția între femei și bărbați, utilizate cu scop demografic.

Conform articolului 24(1) din Codul Muncii este interzisă discriminarea pe baza de identitate sexuală sau schimbare de sex în ocuparea forței de muncă.

În Portugalia, Legea nr.38/2018 oferă protecție transsexualilor, persoanelor intersex și non-binare împotriva discriminării generate de identitatea sexuală, caracteristicile sexuale sau expresia de gen. Această cadru legislativ stabilește o procedură civilă simplificată cu privire la recunoașterea identității de gen, care include schimbarea de sex și pe cea a numelui. În cazul acestui proces nu este nevoie de o evaluare medicală, cu excepția cazului copilului minor, care poate începe procedura după vârsta de 16 ani, cu acordul părinților (potrivit articolelor 122 și 123 din Codul Civil).

Conform prevederilor articolelor 7 și 9 ale Legii nr.38/2018, este strict interzisă solicitarea de dovezi cu privire la efectuare de proceduri medicale de sterilizare, schimbare a sexului, tratament hormonal sau orice alt tratament medical sau psihologic ca o condiție premergătoare pentru realizarea schimbării de sex din punct de vedere legal. În ceea ce privește starea civilă a persoanei care dorește schimbarea de sex, căsătoria nu reprezintă un obstacol legal în realizarea procedurii, însă poate constitui temei legal pentru divorț sau cererea de anulare a căsătoriei.

Discriminarea sexuală directă

Discriminarea sexuală directă este în mod explicit interzisă în Codul Muncii (articolul 25(1)), fiind definită ca: „orice situație în cadrul căreia cineva este supus datorită unui motiv discriminatoriu unui tratament mai puțin favorabil decât tratamentul aplicat efectiv sau practic altcuiva aflat într-o situație comparabilă”.

O altă definiție a discriminării sexuale directe apare în cadrul Legii nr.14/2008 privind egalitatea de gen în accesul la bunuri și servicii și privește „orice situație în cadrul căreia cineva este supus unui tratament mai puțin favorabil decât tratamentul aplicat efectiv sau practic altcuiva aflat într-o situație comparabilă, pe bază de sex”.

Conform Codului Muncii, articolele 24(1) și 25(6), discriminarea legată de maternitate, paternitate și exprimarea drepturilor părintești este strict interzisă, deși în legislație nu apare o mențiune explicită cu privire la statuarea discriminării pe bază de sarcina și maternitatea ca și discriminare sexuală directă.

Discriminarea sexuală indirectă

Conform articolului 23(1)(b) din Codul Muncii, discriminarea indirectă este definită prin intermediul unei „situații unde o regulă, criteriu sau practică aparent neutră poate plasa o persoană, din cauza unui motiv discriminatoriu, într-o poziție dezavantajoasă în comparație cu alte persoane, cu excepția situației în care regula, criteriul sau practica sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

Potrivit articolului 3(b) al Legii nr.14/2008 privind egalitatea de gen în accesul la bunuri și servicii, discriminarea indirectă privește „orice situație unde o regulă, criteriu sau practică aparent neutră poate plasa o persoană într-o poziție dezavantajoasă în comparație cu altă persoană de sex diferit, cu excepția situației în care regula, criteriul sau practica sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

Discriminarea multiplă și intersecțională

Discriminarea multiplă/ intersecțională nu este definită ca atare în cadrul legislației portugheze.

Acțiunile pozitive

Acțiunile pozitive sunt definite în cadrul articolului constituțional nr.9 dar și în Codului Muncii unde sunt reglementate ca acele „măsuri legale de durată limitată luate în favoarea unui grup, care este discriminat și care vizează acordarea de condiții egale în accesarea sau exercitarea drepturilor legale sau corectarea unei discriminări faptice existente”.

Legea nr.14/2008 reglementează implementarea articolului 6 al Directivei 2004/113 privind acțiunile pozitive, conform căreia aplicarea principiului egalității depline între bărbați și femei nu aduce atingere specificului măsurilor pozitive deja în vigoare sau care urmează să fie puse în aplicare pentru a preveni sau a compensa inechitățile factuale sau dezavantajele legate de sex.

În cadrul sistemului legislativ portughez, principiul egalității și al nediscriminării sunt înțelese ca principii general aplicabile, iar acțiunea pozitivă reprezintă instrumentul de implementare a egalității de șanse.

Cele mai multe tipuri de politici pozitive în Portugalia aparțin domeniului ocupării forței de muncă, oferind câteva exemple mai jos:

- în privința combaterii șomajului, Codul Muncii (articolul 140(4)) stipulează încheierea de contracte pe termen determinat în cazul tinerilor și a persoanelor care sunt șomere de o perioadă îndelungată;
- potrivit articolului 30(3) al Codului Muncii privind discriminarea în legătura cu maternitatea și paternitatea, atunci când se are în vedere pregătirea profesională a unei activități economice dominate de lucrători de un anumit sex, lucrătorii aparținând sexului subreprezentat vor fi prioritari în accesarea programelor de pregătire profesională; de asemenea, se va acorda întâietate lucrătorilor slab pregătiți academic sau necalificați, precum și lucrătorilor părinți unici și celor care au fost în concedii de maternitate, paternitate sau adopție;
- potrivit articolului 492(2)(d) din Codul Muncii acordurile colective de muncă trebuie să stabilească măsuri care să contribuie la implementarea efectivă a egalității de șanse și a principiului nediscriminării.

Impunerii unei cote de reprezentare a femeilor în consiliile de conducere ale companiilor se realizează în baza unei Rezoluții a Guvernului din anul 2012. În ultimii ani, această măsură a fost aplicată mai mult în cadrul companiilor de stat și a instituțiilor publice și mai puțin în cadrul companiilor private.

În zona reprezentării politice au fost impuse cote de gen în privința alegerilor legislative naționale și europene, precum și pentru alegerea aleșilor locali. Cota stabilește o reprezentare de cel puțin 33% a femeilor în poziții eligibile în cadrul procesului electoral.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală

În Portugalia, hărțuirea este interzisă explicit în Codul Muncii (articoulul 29), unde beneficiază de o definiție mai largă, fiind inclusă și noțiunea de practici de hărțuire morală, care nu au bază discriminatorie. Pe de altă parte, în cadrul legislației specifice privind desfășurarea de activități independente și accesul la bunuri și servicii, noțiunea de hărțuire beneficiază de o definiție mai restrânsă, fiind în mod clar legată de discriminare și hărțuire sexuală.

Conform Codului Muncii hărțuirea este definită ca „acel comportament nedorit, adoptat față de un candidat la un loc de muncă, un angajat sau stagiar, care intenționează sau are ca rezultat o constrângere sau încălcare a demnității persoanei sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant sau umilitor”. Hărțuirea sexuală reprezintă comportamentul sexual nedorit manifestat față de un candidat la un loc de muncă, angajat sau stagiar, într-o formă verbală, non-verbală sau fizică, cu intenția sau rezultatul indicat mai sus.

Instigare la discriminare

În Portugalia, instigarea la discriminare este considerată comportament discriminatoriu atât în zona de ocupare a forței de muncă, cât și a accesului la bunuri și servicii și desfășurare a activităților independente.

Conform Codului Muncii, comandarea sau instigarea la discriminare în vederea provocării de daune unei persoane în legătura cu un factor discriminatoriu, reprezintă practică discriminatorie.

Legea nr.14/2008, definește ca discriminatorie orice instigare sau comandă cu intenția de a discrimina direct sau indirect o altă persoană.

Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Portugalia a aprobat și ratificat Convenția de la Istanbul prin intermediul Rezoluției Parlamentului nr.4/2013 și a Decretului Prezidențial nr.13/2013, fiind primul stat membru UE care a ratificat Convenția fără rezerve.

În general, legislația națională era bine pregătită dinaintea aderării la Convenție. În urma ratificării, au fost introduse câteva modificări ale Codului Penal, respectiv introducerea

conceptului de infracțiuni autonome, precum cea de mutilare genitală, infracțiunea de urmărire și cea de căsătorie forțată.

În anul 2015, a fost modificată Legea nr.112/2009 privind violența domestică prin intermediul Legii nr.129, în sensul eficientizării răspunsului administrativ la fenomenul violenței domestice și prevenirii omucidului în acest context.

POLONIA⁷⁹

Cadrul juridic general

Articolul 32 din Constituție interzice discriminarea, specificându-se că toate persoanele sunt considerate egale în fața legii și beneficiază de tratament egal în fața autorităților publice. Conform paragrafului 2 al articolului de mai sus, nimeni nu poate fi discriminat în viața politică, socială sau economică din nici un fel de motiv.

Constituția garantează că bărbații și femeile vor beneficia de drepturi egale în familie, în viața politică, socială și economică (articolul 33, para.1) precum și că femeile și bărbații vor avea drepturi egale la educație, angajare și promovare, la remunerație egală, securitate socială, deținerea de funcții în stat, precum și la primirea de onoruri și decorații.

De trei decenii, Polonia deține un cadru legislativ specific de reglementare a egalității de șanse, cunoscut ca și Legea antidiscriminare. Prevederile Legii antidiscriminare sunt complementare dispozițiilor din cadrul altor acte legislative, precum Codul Muncii, Legea privind promovarea ocupării forței de muncă, Legea privind angajarea lucrătorilor temporari, Legea privind sistemul de asigurări sociale.

În cazul încălcării prevederilor Codului Muncii și a prevederilor legate de securitatea socială și securitate, reclamantul se poate adresa instanțelor specializate, departamente independente de instanțele districtuale sau regionale, așa numitele Departamente pentru muncă și asigurări. Aceste departamente specializate aplică reguli materiale și procedurale parțial diferite de cele prevăzute în cadrul Codului de procedură civilă.

⁷⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ef1412d1-1e4c-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175150953>

Atunci când este aplicabilă Legea antidiscriminare, jurisdicția este exercitată de departamentele civile comune ale instanțelor districtuale și regionale. În astfel de situații, sunt aplicate prevederile Codului civil și Codului de procedură civilă.

Articolul nr. 1 al Legii antidiscriminare descrie motivele care pot sta la baza discriminării și anume: sex, vârstă, dizabilități, rasă, religie, naționalitate, origine etnică, credință și orientare sexuală. Articolul 6 prevede că aplicarea unui tratament discriminatoriu persoanelor cu privire la sex este interzis numai cu privire la accesul și condițiile de ocupare a forței de muncă, prestațiile și serviciile de asigurări sociale, acordarea locuințelor de serviciu, bunuri și dobândirea de drepturi și energie. Articolul 5 exclude în mod explicit protecția împotriva discriminării sexuale în accesul la serviciile educaționale, inclusiv în învățământul superior, în raport cu conținutul mass-media și publicitate, precum și în domeniul asistenței medicale. Pe de altă parte, în toate aceste ultime domenii, legea garantează protecție împotriva discriminării pe baza rasei, originii etnice și naționalității.

Articolele 113 și 183a din Codul Muncii interzic discriminarea pe bază de sex, vârstă, dizabilități, rasă, religie, naționalitate, opinie politică, apartenență la o uniune sindicală, origine etnică, credință, orientare sexuală, angajare pe o perioadă determinată sau part time.

Implementarea conceptelor centrale

Termenul de gen/gender nu este utilizat în terminologia specifică juridică. Atunci când este vorba de discriminare, cel mai des este utilizat termenul de sex în vederea desemnării atât a genului cât și a sexului.

Definirea conceptelor generale (discriminare directă, indirectă, acțiune pozitivă, hărțuire și instigare la discriminare) sunt prevazute în Codul Muncii și Legea antidiscriminare.

Sex/ gen/ transsexual (transgender)

Discriminarea persoanelor transsexuale, intersex și non-binare, precum și a persoanelor care și-au schimbat sexul, nu este în mod explicit interzisă de către legislația poloneză.

Discriminarea sexuală directă

Discriminarea directă este în mod explicit interzisă în cadrul articolului 3(3) al Legii antidiscriminare, precum și în cadrul articolului 18(2) din Codul Muncii.

Astfel, prin discriminarea directă se înțelege o situație în care o persoană fizică din cauza sexului (...) este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminarea pe motive de sarcină și maternitate este interzisă în legislația poloneză, deși nici una, nici alta nu este definită ca discriminare sexuală directă. Totuși, articolul 12 al Legii antidiscriminare, modificată în anul 2015, stipulează că, în cazul încălcării tratamentului egal cu privire la sarcina sau concediu de creștere a copilului, păgubitul are dreptul la daune. De asemenea, potrivit Codului Muncii, încălcarea drepturilor angajaților în legătură cu protejarea sarcinii sau a maternității/ paternității este considerată discriminare sexuală.

Discriminarea sexuala indirectă

Discriminarea sexuală indirectă este în mod explicit interzisă atât în Legea antidiscriminare cât și în Codul Muncii, după cum urmează:

“Discriminarea are loc când o persoană fizică a fost sau va fi pusă într-o situație dezavantajoasă cu privire la sex...datorită unei prevederi neutre, criteriu sau practică cu excepția cazului când acestea sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare” (articolul 3(2) Legea Antidiscriminare).

„Se consideră că apare discriminarea indirectă atunci când o prevedere aparent neutră, criteriu sau practică pune sau ar putea pune toți angajații sau o mare parte dintre ei, aparținând aceluiași grup, într-o situație dezavantajoasă...În ceea ce privește angajarea și încetarea contractului de muncă, termenii și condițiile de angajare, promovarea și accesul la instruire în vederea dezvoltării calificării lor profesionale, cu excepția cazului când prevederea, criteriul sau practica sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare” (articolul 18 (4) Codul Muncii).

Discriminarea multiplă și intersecțională

Discriminarea multiplă înțelege ca discriminare care se produce simultan din două sau mai multe motive sau discriminarea intersecțională, care produce un tip nou și diferit de discriminare, nu sunt abordate în mod explicit în legislația poloneză, deși Codul Muncii (articolul 183a (3)) stabilește existența discriminării din unul sau mai multe motive.

Acțiunea pozitivă

Termenul de acțiune pozitivă nu este utilizat ca atare în legislația poloneză, însă, Codul Muncii conține o descriere a “măsurilor întreprinse pe o anumită perioadă de timp care au drept scop realizarea egalității de șanse pentru acei angajați care experimentează un tratament diferit din unul sau mai multe motive...prin reducerea inechităților existente în avantajul acelor angajați”.

Legislația poloneză nu conține prevederi cu privire la respectare unor cote de reprezentare a femeilor în companii, existând doar recomandări cu titlu general. Pe fondul subreprezentării femeilor în consiliile de administrație și supraveghere ale companiilor listate la bursă precum și ale companiilor de stat, pe 31 mai 2019, Comisarul pentru drepturile omului, a solicitat Primului Ministru introducerea reglementării privind cotele de reprezentare (30%) a ambelor sexe în structurile decizionale ale companiilor și în mod particular a celor deținute de Trezorerie.

Începând cu 2011, Codul electoral reglementează impunerea unor cote de reprezentare a femeilor (minim 35%) în cadrul alegerilor parlamentare naționale, europene și locale, cu privire la reprezentanții aleși în consiliile locale. Din anul 2011, cotele nu au mai fost aplicate alegerilor pentru Senat, fiind introduse circumscriptiile uninominale, iar din 2014, nici în cadrul alegerilor locale. În acest context, Comisarul pentru drepturile omului a solicitat în 2019 schimbarea legii electorale, doar 27% dintre deputați fiind femei.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Legea antidiscriminare și Codul Muncii conțin definiții asemănătoare ale hărțurii, reprezentând „orice formă de conduită nedorită legată de sexul (genul) unui persoane cu scopul încălcării demnității sale, în special atunci când creează un mediu ostil, degradant, umilitor sau ofensator”. Hărțuirea poate îmbrăca formă fizică, verbală sau non-verbală.

Tratarea hărțurii în legătură cu sexul (genul) unei persoane ca și hărțuire sexuală în legislația poloneză reprezintă o interpretare greșită a prevederilor articolului 2(1) al Directivei 2006/54.

Hărțuirea sexuală este interzisă prin intermediul Codului Muncii și a Legii antidiscriminare într-o manieră aproape identică. Astfel, hărțuirea sexuală include orice formă de conduită nedorită de natură sexuală față de o persoană...cu scopul sau efectul încălcării demnității acelei persoane, în special când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator (Articolul 3(4) al Legii antidiscriminare). Hărțuirea sexuală poate fi fizică, verbală sau non-verbală.

Instigare la discriminare

Atât Legea antidiscriminare cât și Codul Muncii interzic instigarea la discriminare. Potrivit articolului 3(4) din Legea antidiscriminare, tratamentul inegal poate fi înțeles ca și încurajare sau ordonare a unei acțiuni discriminatorii. Codul Muncii stipulează că interzicerea discriminării are efecte similare și asupra instigării la discriminare.

Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Legea nr.29/2005 privind combaterea violenței în familie, ulterior consolidată în 2015, reprezintă cel mai important text legislativ privind eliminarea violenței bazate pe gen. Începând cu 2010, tuturor comunităților le revine obligația formării unor echipe interdisciplinare, care să servească drept bază pentru acțiunile comune ale organizațiilor care activează în zona combaterii violenței în familie. Au fost introduse măsuri în privința izolării agresorilor (emiterea ordinului de părăsire a spațiilor ocupate în comun, emiterea ordinului de protecție), precum și diferite măsuri care vizează protejarea victimelor, prin punerea la dispoziție a unor spații locuibile (inclusiv adăposturi), acordarea de sprijin medical, psihologic și social (centre de sprijin în situații de criză) și asistență juridică gratuită.

Măsurile prevăzute de Legea privind combaterea violenței în familie sunt, în general, în acord cu obligațiile prevăzute în Declarația de la Istanbul. Cu toate acestea, cadrul legislativ polonez nu include perspectiva de gen, definiția violenței economice și nici ordinele de interdicție de urgență (reglementat în articolul 52 din Convenție).

În 2019 au fost propuse două modificări legislative, prima reprezentând un punct de vedere total opus Convenției de la Istanbul, acesta fiind și motivul pentru care a fost ulterior retrasă, iar cea de-a doua stabilind introducerea ordinelor de interdicție de urgență, cu posibilitatea prelungirii cu încă 14 zile de la emitere printr-o decizie jucătorească.

Polonia a ratificat Convenția de la Istanbul în februarie 2015 cu anumire rezerve (în privința articolului 30 și 44) și declarații privind interpretarea articolului 18, para.5. În acest context, Polonia a reiterat aplicarea prevederilor Convenției în raport cu respectarea principiilor și prevederilor Constituției.

Ulterior adoptării prevederilor Convenției, au fost efectuate modificări legislative ale Codului penal prin intermediul adoptării Legii privind protecția și sprijinul victimelor și martorilor și a Legii privind asistența juridică gratuită, consilierea cetățenilor și educația juridică. Cea din urmă conține prevederi privind acordarea de asistență juridică gratuită victimelor violenței de gen în situația în care nu își pot permite un astfel de serviciu.

SPANIA

Cadrul juridic general

O interdicție generală a discriminării pe motive de sex este stabilită la articolul 14 din Constituția spaniolă. Acest articol stabilește, în primul rând, principiul egalității în fața legii și, în al doilea rând, un principiu general al nediscriminării pe motive de origine, rasă, sex, religie, opinie și orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială.

Articolul 35 din Constituția spaniolă se referă în mod expres la dreptul la un salariu egal, fără discriminare pe motive de sex. Deși nu se referă în mod specific la discriminarea bazată pe sex, o altă dispoziție constituțională de o importanță deosebită este articolul 9.2 din Constituția spaniolă. Acesta stabilește obligația autorităților publice de a elimina obstacolele care împiedică egalitatea reală a indivizilor și a grupurilor cărora le aparțin. Articolul 9.2 din Constituția spaniolă recunoaște acțiunile pozitive în acest mod. Articolele 9.2, 14 și 35 din Constituția spaniolă pot fi invocate în relațiile orizontale.⁸⁰

Legea privind egalitatea efectivă⁸¹ este legea specifică privind egalitatea de gen. Această lege este aplicabilă în toate domeniile, în special în contextele politice, civile, al relațiilor de muncă, socio-economice și culturale. Înainte de intrarea în vigoare a Legii privind egalitatea efectivă, legislația privind egalitatea de gen a fost răspândită în diferite texte. În plus, unele dintre principiile de bază ale egalității de gen, cum ar fi discriminarea indirectă sau acțiunea pozitivă, nu existau în mod explicit în legislația scrisă. Legea privind egalitatea efectivă din 2007 a avut un impact semnificativ în Spania, deoarece a stabilit și clarificat conținutul dreptului la nediscriminare pe motiv de sex și a stabilit strategii concrete pentru a realiza o egalitate efectivă.

Alte criterii de discriminare în legislația spaniolă privind egalitatea de tratament sunt originea rasială sau etnică, religia sau credința, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală, astfel cum se prevede în Legea 62/2003⁸². Motivele de discriminare interzise de aceasta sunt exact aceleași cu cele din Directivele 2000/43/CE și 2000/78/CE. Discriminarea de gen este abordată în Legea privind egalitatea efectivă, iar domeniul de protecție este același cu cel stabilit în aceste directive.

⁸⁰

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_texto_ingles_0.pdf

⁸¹ https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf

⁸² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Violența împotriva femeilor și violența domestică

Există o monitorizare oficială detaliată și permanent actualizată cu privire la violența de gen, realizată de Delegația Guvernului pentru Violența de Gen din cadrul Ministerului pentru Președinție, Relația cu Parlamentul și Egalitate.⁸³ Începând cu 2007, rapoartele anuale sunt elaborate de Observatorul de stat pentru violența împotriva femeilor, o agenție de stat special creată pentru combaterea violenței de gen. Cu toate acestea, cel mai recent raport al său este din 2017. Un raport privind violența împotriva femeilor în statistici judiciare este, de asemenea, pregătit anual de Observatorul împotriva violenței domestice și de gen din Consiliul general al sistemului judiciar.⁸⁴ Aceste rapoarte anuale ilustrează faptul că instituțiile publice efectuează cercetări intensive pentru a analiza cauzele violenței de gen și a găsi cea mai bună modalitate de combatere a acesteia, lucru confirmat de numeroase studii academice. Sondajele și studiile identifică mai multe tipuri de violență împotriva femeilor (control fizic, sexual, psihologic, emoțional, economic etc.). Sunt studiate, de asemenea, consecințele acestei violențe asupra sănătății fizice și mentale a femeilor afectate, analizând măsura în care aceste femei și-au raportat situația sau au mers la un serviciu de ajutor sau au spus altora despre situația lor. De asemenea, analizează impactul pe care violența de gen îl are asupra fiilor și fiicelor victimei și încearcă să găsească o soluție la aceste probleme. Din păcate, acest interes nu a eliminat violența de gen în Spania: din 2003 până în 2018, numărul femeilor ucise în Spania de către parteneri sau foști parteneri a fost de 975. În aceeași perioadă de timp, numărul copiilor asasinați ca formă de violență bazată pe gen împotriva mamelor lor a fost de 27.

Cadrul juridic din Spania privind violența împotriva femeilor este Legea 1/2004, din 23 decembrie 2004, privind protecția integrală împotriva violenței de gen⁸⁵. Legea 1/2004 a primit o mențiune de onoare în 2014 în cadrul Premiului pentru Politica Viitorului (acordat de Consiliul Mondial pentru Viitor⁸⁶) ca fiind una dintre cele mai bune legi de protecție a femeilor împotriva violenței.

Spania a ratificat Convenția de la Istanbul în 2014. În același an, s-a constatat că Spania a încălcat, conform CEDAW, drepturile unei femei și ale fiicei sale, după ce fiica a fost ucisă de tatăl ei în răzbunare împotriva mamei și în ciuda plângerilor repetate și nesupravegheate de către poliție și serviciile sociale. Prin Legea 26/2015, din 28 iulie 2015, sistemul de protecție împotriva violenței de gen a fost extins la copii și adolescenți.⁸⁷

⁸³ <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

⁸⁴ <http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/>

⁸⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

⁸⁶ <https://www.worldfuturecouncil.org/>

⁸⁷ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-8470-consolidado.pdf>

La 28 septembrie 2017, Parlamentul spaniol a adoptat un document, Pactul de stat împotriva violenței de gen (*Pacto de Estado contra la violencia de género*), care reflecta acordul majorității partidelor politice cu reprezentare parlamentară de a lucra împreună în lupta împotriva violenței de gen. Documentul conținea 200 de măsuri concrete, care urmau să fie puse în aplicare în cea mai mare parte de către Guvern, Comunitățile Autonome și autoritățile locale în următorii cinci ani.⁸⁸ Guvernul a aprobat un decret regal în 2018, principalele puncte fiind următoarele: mecanismele pentru identificarea victimelor au fost extinse; legea a fost modificată astfel încât asistența pe care o primesc femeile să fie compatibilă cu alte asistențe; au fost incluse măsuri astfel încât copiii victimelor să nu aibă nevoie de permisiunea agresorului pentru a primi tratament psihologic; victimei i s-a permis să se prezinte ca petiționar privat în orice etapă a procedurii. Evaluarea măsurilor adoptate pentru aplicarea pactului împotriva violenței de gen arată că acestea sunt diverse și au o componentă politică puternică.

Unul dintre cele mai slabe puncte ale legislației spaniole cu privire la violența bazată pe gen este limitarea definiției sale la violența comisă de actualul sau fostul soț sau partener, care lasă multe femei victime ale violenței bazate pe gen - inclusiv violența sexuală - în afara protecției conferite de lege și a politicii privind violența bazată pe gen.

În ultimii doi ani, principalul subiect de dezbatere în ceea ce privește legislația împotriva violenței de gen în Spania a fost legat de conceptul de viol, lipsa consimțământului expres al victimei și reglementarea prin lege a acestor chestiuni. Problema a apărut atunci când o hotărâre a Curții Provinciale din Navarra, din 20 aprilie 2018, a interpretat că, potrivit Codului penal spaniol, relațiile sexuale fără consimțământ reciproc nu pot fi considerate violuri, ci se califică drept abuz sexual în cazurile în care violența și intimidarea exprese și clare sunt absente. Această hotărâre a declanșat o reacție publică de opoziție masivă, deoarece a considerat că femeile este responsabilă de agresiunea pe care ar suferi-o, cu excepția cazului în care a dat dovadă de opoziție clară și expresă, obligând-o să își pună viața în pericol. Deși decizia Curții Provinciale a fost anulată de Curtea Supremă în iulie 2019, care a calificat actele drept agresiune sexuală, tulburarea publică creată a determinat introducerea unui proiect de lege pentru garantarea libertății sexuale în martie 2020.⁸⁹

O altă dezbatere publică importantă a apărut în Spania în legătură cu legislația împotriva violenței de gen, generată de partidele politice de extremă dreaptă, în special a partidului Vox. Acest partid pledează pentru abrogarea legislației împotriva violenței de gen, deoarece consideră că violența de gen nu există, ci doar violența domestică. Partidul susține că protecția acordată victimelor violenței bazate pe gen a fost folosită în mod fraudulos de presupuse victime pentru a obține condiții mai bune în caz de divorț și pentru a obține

⁸⁸ <https://elderecho.com/el-congreso-aprueba-el-pacto-de-estado-contra-la-violencia-de-genero>

⁸⁹ <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/030320-enlace-mujeres.aspx>

custodia copiilor. De asemenea, a denunțat că banii cheltuiți în politici de sprijin și adăpost finanțează „organizații feministe din umbră” (*chiringuitos feministas*) care propagă ideologia de gen. În comunitățile autonome în care Vox este cheia guvernării (împreună cu Partidul Popular sau Ciudadanos), multe organizații de bază cu proiecte privind egalitatea de gen, drepturile LGBTI și protecția împotriva violenței de gen și-au văzut cererile de finanțare refuzate în 2019.

Ratificarea Convenției de la Istanbul

Spania a ratificat Convenția de la Istanbul la 27 mai 2014. Spania a prezentat primul său raport de referință (de bază) către GREVIO în februarie 2019. Niciun raport de evaluare al GREVIO nu a fost publicat încă.

Raportul Shadow, prezentat de platforma spaniolă Istanbul Shadow⁹⁰, consideră că principalele neajunsuri ale implementării spaniole sunt următoarele: limitarea definiției violenței de gen la violența partenerului intim; finanțarea insuficientă a politicilor existente (inclusiv măsurile din Pactul de stat din 2018); lipsa datelor; lipsa programelor de combatere a discriminării și violenței de gen în sistemul educațional; lipsa protocoalelor de avertizare timpurie despre violența de gen pentru personalul din sănătate; subordonarea măsurilor de sprijin față de faptul că victimele depun plângeri penale; și, în cele din urmă, dar cel mai important, lipsa de formare în materie de gen pentru judecători și alți actori de aplicare a legii, ceea ce duce, de exemplu, la rate ridicate ale refuzului de a emite ordine de protecție și de a demara alte mecanisme preventive pentru protejarea victimelor.⁹¹

SUEDIA⁹²

Cadru juridic general

În cadrul celui de-al doilea articol al Constituției suedeze este interzisă orice formă de discriminare, inclusiv discriminarea de gen.

⁹⁰ <https://plataformaestambulombra.wordpress.com/>

⁹¹ <https://rm.coe.int/spanish-istanbul-shadow-platform/1680931a77>

⁹² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d92e08ca-fd5d-11ea-b44f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175151964>

Conform capitolului 1, secțiunea a 2-a, instituțiilor publice le revine obligația combaterii oricărei forme de discriminare, fie ea și de natură sexuală. Această prevedere reprezintă mai mult o declarație de politică decât o reglementare în sine, neputând fi folosită în cadrul procedurilor judiciare decât ca argument de sprijin în formularea unei reclamații/plângeri.

Capitolul 2, secțiunea 13, stipulează că o lege sau orice altă reglementare nu poate conține prevederi privind aplicarea de tratament diferențiat pe motive de gen, cu excepția cazului când presupune o acțiune pozitivă, respectiv atunci când *“tratamentul diferențiat se referă la eforturile de promovare a egalității de gen între bărbați și femei în cadrul serviciilor militare sau alte situații similare”*. Această reglementare nu poate constitui un motiv întemeiat pentru efectuarea unei plângeri cu scopul obținerii de daune.

În Suedia, în afara prevederilor constituționale prezentate mai sus, nu există altele cu privire la protejarea egalității între femei și bărbați.

La începutul anului 1999, a fost adoptat un nou cadru legislativ, Legea privind combaterea discriminării, care acoperă atât aspectele cu privire la discriminarea de gen cât și pe cele cu privire la identitatea transsexuală (*transgender*), etnie, religie sau altă credință, dizabilități, orientare sexuală și vârstă. Cadrul normativ suedez excede prevederile UE privind reglementarea domeniului egalității de șanse.

Implementarea conceptelor centrale

În anul 2017, în urma unei anchete cu privire la condițiile de viață ale persoanelor trans, a fost înaintată guvernului propunerea introducerii celui de-al treilea gen legal în Suedia (inclusiv la nivelul sistemului de securitate socială). Până în prezent, guvernul nu a inițiat un astfel de proiect.

Prezentare generală

Sex/ gen/ transsexual

În cadrul capitolului 1, secțiunea 5(1) din cadrul Legii privind combaterea discriminării, sexul este definit ca aparținând unui femei sau unui bărbat. Persoanelor transsexuale, intersex și aparținând genului non-binar li se oferă protecție specială prin intermediul aceleiași legi. În cadrul articolului 5(2) se stipulează că persoana care intenționează să-și schimbe sau și-a schimbat sexul, este, de asemenea, protejat în cazul discriminării. Pentru a beneficia de protecție în cazul discriminării, nu trebuie întrunite anumite cerințe speciale.

Discriminarea sexuală directă

Discriminarea sexuală directă este interzisă în mod explicit prin lege. Potrivit capitolului 1, secțiune 4 a Legii privind combaterea discriminării, discriminarea directă are loc atunci când cineva este dezavantajat prin aplicarea unui tratament mai puțin favorabil decât în cazul în care este tratat, a fost tratat sau ar fi fost tratat într-o situație comparabilă altcineva, dacă acest dezavantaj este asociat cu sexul, identitatea sau expresia transsexual, etnie, religie sau altă credință, dizabilități, orientare sexuală sau vârstă.

Discriminarea sexuală indirectă

Și această tip de discriminare este interzisă prin Legea privind combaterea discriminării, fiind definită în cadrul capitolului 1, secțiunea 4 ca acea situație în care cineva este dezavantajat de aplicarea unei prevederi, a unui criteriu sau a unei proceduri care pare neutră, dar care poate dezavantaja într-un mod anume persoanele de un anumit sex, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau procedura au un scop legitim, iar mijloacele utilizate sunt adecvate și necesare pentru realizarea acelui scop.

Acțiunile pozitive

Acțiunile pozitive cu privire la sex/gen sunt reglementate în Legea fundamentală (*Instrument of Government*) în cadrul capitolului 2, secțiunea 13. Astfel, acțiunile pozitive reprezintă aplicarea de tratament diferențiat, ca și parte integrantă din eforturile de promovare a egalității între femei și bărbați.

Legea privind combaterea discriminării definește conceptul de „măsuri active” în cadrul capitolului 3 ca fiind acele măsuri care privesc viața profesională și educația, crearea de noi locuri de muncă incluzive și accesibile și instituțiile educaționale. Începând cu anul 2017, odată cu modificarea și completarea actului normativ, angajatorului sau furnizorului de educație îi revine obligația de a căuta în mod continuu și activ informații cu privire la nevoile care pot apărea în legătură cu diferitele motive de discriminare. Scopul investigației este de a dobândi cunoștințe cu privire la nivelul nevoilor general-existente în cadrul organizației. Nu vor fi înregistrare informații cu caracter personal privind etnia, religia, orientarea sexuală sau alte caracteristici personale ale angajaților sau elevilor/studentilor. Angajatorii cu cel puțin 25 de angajați, sunt obligați prin lege să documenteze toate elementele activității lor cu privire la măsurile active.

Deși în septembrie 2016, în cadrul unui raport guvernamental se considera necesară amendarea Legii companiilor, cu privire la introducerea unei cote de reprezentare de minim

40% a femeilor în consiliile de administrație ale companiilor listate la bursă, Guvernul nu a inițiat o astfel de modificare. În prezent, există un Cod de conduită (Codul suedez privind guvernanta corporativă) care reglementează o distribuție egală între sexe în companii. Codul se bazează pe implementarea principiului „respectă sau explică”, companiile fiind obligate să explice în cadrul raportului anual de ce nu au respectat regula și care au fost motivele determinante. Începând cu anul 2019, 54% dintre companiile deținute parțial sau integral de către statul suedez au cel puțin o femeie în consiliul de administrație.

Deși nu există un cadru legislativ special de reglementare a măsurilor active cu privire la îmbunătățirea echilibrului de gen în alte domenii (listele de candidați sau structurile politice), în 1988 Parlamentul (*Riksdag*) a decis asupra obiectivelor intermediare privind reprezentarea femeilor în agențiile guvernamentale. În anul 2015, s-a realizat o distribuție egală a sexelor în structurile guvernamentale și Parlament.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Hărțuirea este definită ca atare în cadrul capitolului 1, secțiunea a 4-a a Legii privind combaterea discriminării după cum urmează: „comportamentul care încalcă demnitatea unei persoane și care este asociat cu unul dintre motivele care stau la baza discriminării și anume: sexul, identitatea sau expresia transsexual, etnia, religia sau alte credințe, dizabilitățile, orientare sexuală sau vârsta.” Conceptul de hărțuire este aplicabil într-o serie de domenii, altele decât viața profesională și anume: educația, activitățile politicii pieței de muncă, serviciile de angajare, înființarea sau conducerea unei afaceri, recunoașterea profesională, apartenența la anumite organizații, bunuri, servicii și locuințe, sănătate și serviciile de îngrijire și asistență socială, sistemele de asigurări sociale, serviciul național militar și civil precum și sectorul public (privind performanța).

Hărțuirea de natură sexuală este tratată tot ca o formă de discriminare (capitolul 1, secțiune 4-5) și este definită ca un „comportament de natură sexuală care violează demnitatea unei persoane”, fiind aplicabilă domeniilor de activitate prezentate și în cazul hărțuirii.

Instigare la discriminare

Conform capitolului 1, secțiune 4-a a Legii privind combaterea discriminării, incitarea la discriminare reprezintă o formă a discriminării și are loc atunci când o persoană, care se află într-un raport de subordonare sau într-o relație de dependență față de altă persoană

care îi ordonă, primește ordine sau instrucțiuni pentru a discrimina pe cineva (vezi discriminarea directă și așa mai departe).

Violența împotriva femeilor și violența domestică în raport cu Convenția de la Istanbul

Strategia națională de combatere a violenței bărbaților împotriva femeilor precum și a violenței comise în numele onoarei și a opresiunii corespunde perioadei 2016-2025 și urmărește o abordare holistică a fenomenului, cu un accent deosebit pe legătura dintre cercetare și practică, precum și o stransă coordonare a activității diverselor autorități implicate.

Violența împotriva femeilor este pedepsită conform prevederilor Codului penal datând din 1962⁹³ și a Legii privind emiterea ordinelor de protecție, care urmărește în mod special protejarea și sprijinirea victimelor violenței. În 2019, în urma unei anchete guvernamentale, s-a propus introducerea unei noi infracțiuni în Codul penal privind combaterea violenței comise în numele onoarei și opresiunii, subiectul aflându-se încă în dezbatere.

Combaterea violenței și hărțuirii prezente în mediul online este realizată conform prevederilor Codului penal, iar în anul 2017 a fost introdus un nou articol în cadrul capitolului 4 cu privire la violarea vieții private. Articolul stabilește răspunderea penală pentru cei care aduc atingere vieții private prin răspândirea de imagini sau a altor informații cu scopul prejudicierii persoanei care face obiectul informațiilor.

Suedia a ratificat Convenția de la Istanbul, cadrul normativ preexistent fiind considerat în conformitate cu prevederile care decurg din Convenție. Totuși, unele dispoziții legale au fost introduse post ratificare, un bun exemplu constituindu-l cel referitor la interzicerea căsătoriilor forțate. Începând cu 1 iulie 2014, căsătoria forțată reprezintă infracțiune și este pedepsită ca atare în Suedia. De asemenea, constituie infracțiune încercarea sau organizarea unei căsătorii forțate. Totodată, este interzisă încheierea de căsătorii înaintea împlinirii vârstei de 18 ani, precum și recunoașterea căsătoriilor încheiate în afara țării în același context.

⁹³ <https://www.government.se/4a8349/contentassets/7a2dcae0787e465e9a2431554b5eab03/the-swedish-criminal-code.pdf>