

PAÍSES DEL ESTE

Doña Almudena Rodríguez Moya

Profesora Titular de Universidad de Derecho eclesiástico del Estado
Departamento de Derecho eclesiástico del Estado
Facultad de Derecho de la UNED

D. Salvador Pérez Álvarez

Profesor Contratado Doctor de Derecho eclesiástico del Estado
Departamento de Derecho eclesiástico del Estado
Facultad de Derecho de la UNED

D. José Daniel Pelayo Olmedo

Profesor Ayudante Doctor de Derecho eclesiástico del Estado
Departamento de Derecho eclesiástico del Estado
Facultad de Derecho de la UNED

1. RUMANIA. ACUERDOS DE COOPERACIÓN ENTRE EL ESTADO RUMANO Y LA CONFERENCIA EPISCOPAL Y EL PATRIARCADO ORTODOXO SOBRE ASUNTOS SOCIALES DE 4 DE DICIEMBRE Y DE 2 DE OCTUBRE DE 2007 RESPECTIVAMENTE.

El gobierno rumano concluyó dos Acuerdos de cooperación con la Conferencia Episcopal y el Patriarcado Ortodoxo¹ en octubre y diciembre de 2007, respectivamente, que son idénticos en cuanto a estructura y contenido, con la salvedad de aquellas cuestiones que afectan a la organización territorial de cada una de estas entidades eclesiásticas en Rumania. La finalidad esencial de

¹ El Acuerdo de cooperación entre el Estado rumano y el Patriarcado Ortodoxo sobre Asuntos Sociales de 2 de octubre de 2007 constituye el Acuerdo marco sobre el que fue firmado el Acuerdo sobre Asistencia Espiritual y Médica concertada entre ambas Instituciones el 28 de julio de 2008 que fue comentado por los autores de este trabajo en la “Crónica legislativa: países del Este” publicado en el n. 8, vol. II de *Laicidad y libertades. Escritos Jurídicos*.

ambos Pactos consiste en sentar las bases generales de los ámbitos de cooperación del Estado rumano con ambas confesiones religiosas en materia de asuntos sociales, en orden a: 1) Consolidar el Sistema Nacional para la Promoción de los Servicios Sociales; 2) Promover del diálogo social para mejorar el marco normativo e institucional de los servicios sociales; 3) Establecer prioridades para atender las necesidades sociales de las personas o colectivos más desfavorecidos; y 4) Sentar las bases de colaboración, intercambio de información y asistencia social entre las partes contratantes.

Para la consecución de estos objetivos, los Ministerios de Trabajo, la Familia y de Igualdad de Oportunidades se comprometen a tener en cuenta a los intereses de la Iglesia católica y ortodoxa de Rumania, en la elaboración de las iniciativas legislativas, disposiciones reglamentarias y programas marco que rijan la prestación de los servicios asistenciales dispensados por instituciones pertenecientes a ambas tradiciones ideológicas. A tal efecto, ambos Acuerdos de cooperación prevén la participación de representantes de ambas comunidades en grupos de trabajo, Jornadas y Seminarios organizados por los poderes públicos, a fin de definir las prioridades en la gestión de los servicios sociales del país, así como en las Comisiones Nacional y Locales sobre Asuntos Sociales, así como en aquellas entidades y estructuras que desempeñen labores consultivas en estas materias. Junto a estas previsiones que atañen a prestaciones sociales a favor de los colectivos más desfavorecidos del país, los Pactos firmados en 2007 sientan las bases generales del régimen jurídico de la asistencia religiosa a los ortodoxos y católicos internados en centros públicas. Así, siguiendo otros modelos del Derecho Comparado, el Estado se compromete a sufragar los gastos ocasionados por la prestación de estos servicios, así como a asegurar un espacio físico de aquellas instituciones donde tenga lugar la prestación de los mismos. Junto a la adopción de estas medidas, las autoridades públicas rumanas también se comprometen en virtud de ambos Acuerdos a cooperar

económicamente con las ONG's dependientes de las Iglesias católica y ortodoxa que dispensan servicios de beneficencia en el territorio nacional.

En contrapartida, tanto la Conferencia Episcopal como el Patriarcado Ortodoxo de Rumania se comprometen a designar a los representantes de ambas comunidades religiosas que van a colaborar con el Estado en la elaboración de las políticas legislativas y programas marco y a participar en las Jornadas e Instituciones oficiales implicadas en la gestión de los servicios sociales y asistenciales del país. En virtud de los Pactos objeto de este comentario, las Iglesias católica y ortodoxa asumen el compromiso de poner a disposición de las instancias públicas cuantos recursos humanos tengan a su alcance para la prestación de aquellas prestaciones, a dar publicidad y facilitar la puesta en funcionamiento de los servicios y programas sectoriales y líneas concretas de actuación elaboradas por las autoridades gubernativas rumanas en estas materias y a informar al Estado de las ONG's dependientes de ellas que prestan este tipo de actividades asistenciales en Rumania. Los ministros de culto de estas tradiciones religiosas se obligan, igualmente, a ofrecer los datos personales que dispongan en los Libros y Registros eclesiásticos de los posibles usuarios de las prestaciones sociales dispensadas por instituciones de beneficencia públicas o privadas en el territorio nacional. Y, en último interno, ambas confesiones religiosas también se obligan a cooperar con el Estado rumano en la dispensa de servicios sociales a favor de los individuos, las familias y los sectores de la población civil más desfavorecidos.

La duración de ambos Acuerdos de cooperación es de 10 años, prorrogables automáticamente por periodos de tiempo de un año de duración y serán resueltos si: 1) Una de las partes le notificara a la otra parte que está interesada en que cese la vigencia de dicho protocolo antes de que hubieran transcurridos los 10 años de su vigencia o el período de tiempo; 2) De mutuo acuerdo entre las partes contratantes; y 3) A petición de una de las partes, ante el incumplimiento de las obligaciones asumidas por la otra parte. Asimismo, tanto el Estado rumano como la

Iglesia católica u ortodoxa podrán comunicar por escrito a la otra parte su voluntad de modificar los términos del Acuerdo. El intercambio de notas se realizará a instancia de parte interesada que, junto al otro contratante, designarán una representación permanente encargada de coordinar las acciones legislativas y reglamentarias pertinentes para llevar a término las previsiones del Acuerdo, así como de elaborar un Informe anual sobre el seguimiento y la implantación efectiva de las mismas. El nombramiento o cambio de los representantes de cada una de las partes contratantes deberá ser comunicado a la otra parte.

2. ESTONIA. LEY SOBRE IGUALDAD DE 1 DE ENERO DE 2009.

Como señala la propia norma que vamos a comentar, la Ley de Igualdad de Estonia tiene como fin principal impedir que se produzca discriminación por las causas señaladas en el primero de sus artículos. Acercandonos a este precepto, comprobamos que éstas causas no son otras que la nacionalidad, la raza, el color, la religión u otras creencias, edad, discapacidad u orientación sexual. No se trata de un numero clausus de supuestos pues, a ellas, se debe añadir las ya establecidas en la preexistente en la Ley de Igualdad de Género.

Por lo tanto, la Ley recoge los ámbitos en los que quedará prohibida la discriminación, tal y como alude el primero de los artículos, pero conviene destacar ahora que la propia norma los clasifica en dos bloques distintos. Consideramos que, de esta manera, trata de dar una completa cobertura y no dejar determinados supuestos al margen de la igualdad. En el primero de los bloques se prohíbe toda discriminación por nacionalidad, el origen étnico, la raza o el color. Las áreas recogidas son: el ámbito laboral incluyendo los procesos de selección y la promoción en el trabajo, la participación en sociedades de carácter mercantil, el ejercicio de las profesiones liberales y el campo de los autónomos. Se añade a todo esto el acceso a los

servicios sociales entendiéndose por ello: protección social, seguridad social, atención médica y la educación. En el segundo de los bloques se prohíbe la discriminación por el resto de aspectos que contempla el primero de los artículos: por razones de religión u otras creencias, edad, discapacidad u orientación sexual. En este caso, como podemos observar la discriminación no incluye la prestación y el acceso a los servicios sociales. Queda previsto por la norma la aplicación analógica para otros supuestos de discriminación, el texto se atreve a citar algunos: la familia, el estado civil, nivel de idiomas o, incluso, el deber de servir en las fuerzas armadas.

Queda establecido, en el precepto legal en qué consiste la discriminación, distinguiendo entre directa e indirecta. A los efectos de esta Ley se considera discriminación directa aquella que implica la desigualdad de trato en situaciones iguales y por indirecta aquella que convierte, un requisito en una desventaja a no ser que aquella provisión, criterio o práctica sean justificados por un objetivo legítimo y el medio de alcanzarlo sea apropiado y necesario. Añade que el hostigamiento puede ser considerado discriminación si se produce por las razones señaladas, con el objetivo o el efecto de violentar la dignidad de una persona, degradarla, humillarla u ofenderla. Igualmente se especifica que el trato discriminatorio que se produzca por los motivos señalados puede no ser discriminatorio si lo que persigue es precisamente el principio de igualdad de trato.

La Ley dedica dos artículos para determinar los conceptos que a los efectos de la misma deberán ser tenidos en consideración: empresario, trabajador y discapacidad quedan definidos desde un principio con los efectos de proporcionar una verdadera seguridad jurídica.

Las reglas del principio de igualdad quedan recogidas en el segundo capítulo. De entre todas ellas podemos señalar las siguientes: acción positiva que consiste en impedir o compensar desventajas vinculadas con cualquiera de los atributos especificados en la Ley; deber de respuesta y la carga compartida

de la prueba ya que en el curso del proceso la carga de la prueba recaerá sobre el acusado el cual deberá demostrar que no hubo ninguna violación del principio de igualdad. Si la persona rechaza proporcionar la prueba se entenderá que reconoce la discriminación, con la excepción, claro está, de los procedimientos penales o administrativos.

Encontramos en el texto las excepciones al principio de igualdad. Como ya hemos señalado, quedan fuera del ámbito de la Ley las acciones que supongan discriminación pero cuyo fin sea precisamente la búsqueda de la igualdad, así: la política de empleo, el mercado de trabajo, las subvenciones encaminadas a proteger los intereses de trabajadores o por razón de embarazo, cuidado a menores o adultos en situación de dependencia o cuando tal atributo constituye una exigencia necesaria para el desarrollo de una actividad concreta. Tampoco serán constitutivas de discriminación las actividades encaminadas a mitigar la discapacidad.

El artículo diez en su segundo inciso se ocupa, de las discriminaciones por razones de conciencia. Entiende que el carácter especial de estas organizaciones haga que en el caso de actividades realizadas en el marco de asociaciones religiosas y otras organizaciones cuyo carácter distintivo está basado en la religión o la creencia, cualquier diferencia en el trato basada en la religión o las creencias no constituirá discriminación alguna, si la naturaleza de estas actividades o del contexto en cual se realizan, constituyen una exigencia genuina, legítima y justificada, teniendo en cuenta el respeto al carácter de la organización. Añade que la Ley no prejuzga el derecho de asociaciones religiosas y otras organizaciones, cuyo carácter distintivo está basado en la religión o la creencia, a contratar individuos que actúen de buena fe y con lealtad al carácter distintivo de la organización.

A partir del tercero de los capítulos la Ley prevé la promoción del principio de no discriminación señalando aquello que deberán hacer por un lado los empresarios, los cuales

tomarán medidas para evitar la discriminación informando a los trabajadores de lo que aquélla supone y creando políticas de empleo activas entre las que se incluyan medidas para evitar el trato desigual o discriminatorio. De otro lado queda reflejado el interés de dos esferas básicas el ámbito educativo y el sector público.

Especialmente importante es la creación de un comisionado para la Igualdad de Género y no discriminación, será un experto independiente e imparcial que actúa por separado, supervisa el cumplimiento de las exigencias de esta Ley y la Ley de Igualdad de Género. En las siguientes disposiciones se recogerá el tiempo de duración del mandato, funciones, las condiciones de acceso y las de cese. De estas últimas debemos resaltar las siguientes: Si se encuentra inmerso en un juicio o proceso penal o un juicio que suponga pena de cárcel en un delito cometido por negligencia. Reconoce las funciones del Comisionado: vigilar el cumplimiento de las exigencias de esta Ley y la Ley de Igualdad de Género; aconsejar y ayudar a las personas que deseen presentar quejas por razón de discriminación, entre otras y emitir informes relativos a los casos posibles de discriminación a propuesta de personas o por su propia iniciativa sobre la base de la información obtenida, supuestos por los que deberá emitir un informe dentro de dos meses después de la solicitud.

Respecto de los conflictos que, en los ámbitos señalados, se produzcan por discriminación serán resueltas por un tribunal o un comité de arbitraje laboral. La Ley prevé igualmente una indemnización para los supuestos en los que se produzca discriminación, atendiendo, claro está al daño causado

Con posterioridad quedan recogidas la Disposición transitoria y las enmiendas procedentes de las Leyes a las que afecte la comentada disposición, de todas ellas destacar las modificaciones de la Ley de la función pública y en concreto la que establece que “Queda prohibido discriminar a un funcionario público o una persona que solicita el servicio público por razón de sexo, la nacionalidad, raza, color, religión u otras creencias,

edad, discapacidad, orientación sexual, nivel de competencia lingüística, el deber de servir en las fuerzas de defensa, estado civil, condición social, la representación de los intereses de los funcionarios públicos o la pertenencia a una organización de los funcionarios públicos. Después de la discriminación sobre la base de cualquier otro atributo especificado, la Ley de Igualdad de trato o la Ley de Igualdad de Género”.

3. REPÚBLICA DE SERBIA. LEY SOBRE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN DE 1 DE ENERO DE 2009.

La Ley sobre prohibición de discriminación de la República de Serbia se encuentra dividida en diez partes, éstas a su vez en cincuenta y una subdivisiones y sesenta y tres artículos. Esta estructura, nos da pie para afirmar que nos encontramos ante una norma exhaustiva cuyo objeto no es otro que la prohibición general de discriminación y la protección de la igualdad.

La primera de las divisiones lleva por título “las normas básicas” y recoge: los términos que se utilizarán en la Ley, el objeto de la misma y los sujetos. La Ley desde el comienzo nos anuncia la creación de un comisionado para la protección de la igualdad. Encontramos un repaso de los términos más utilizados en la Ley: discriminación, trato discriminatorio, persona, todos, ciudadano y órgano de la administración pública. La norma se encarga de especificar que todos los términos utilizados en el texto de la Ley en género masculino incluirán también el género femenino. Se define discriminación como trato desigual injustificado, de forma abierta o encubierta en relación con individuos o grupos, sus familias o personas cercanas a ellos por motivos de raza, nacionalidad, filiación, origen étnico, idioma, creencias religiosas o políticas, género, identidad de género, orientación sexual, posición económica, nacimiento, características genéticas, salud, discapacidad, condenas previas, estado civil, situación familiar, edad, apariencia, la pertenencia política, sindical y otras características personales, reales o no.

Señala como titular del derecho de igualdad a “toda persona” y no olvida la alusión al régimen de los extranjeros remitiéndose a los Tratados internacionales firmados por la República y la propia Constitución.

En lo que podríamos catalogar de segundo capítulo la norma nos anuncia que recogerá la prohibición general de discriminación y sus clases, sentenciando que: toda persona tendrá la obligación de respetar el principio de igualdad. Señala dos posibles clases de discriminación: directa e indirecta siendo la primera aquella que “se produce cuando un individuo o un grupo de personas, por razón de su o sus características personales, encontrándose en la misma o similar situación, son colocados en una posición menos favorable a través de cualquier acto, acción u omisión”. La discriminación indirecta se producirá cuando un individuo o individuos por razón de los supuestos que recoge el texto, quede en una posición menos favorable a través de un acto, acción u omisión que aparente basarse en el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación, a menos que esté justificada por un objetivo legítimo y los medios para lograr este objetivo sean necesarios.

La discriminación puede producirse de igual manera en el campo de los derechos y deberes. La reclamación por discriminación no podrá causar, en ningún caso un trato posterior que conduzca a otra discriminación o trato despectivo, toda vez que el propio trato humillante es considerado por la Ley como una discriminación en sí mismo. En ocasiones podrán establecerse medidas que produzcan un trato desigual toda vez que las medidas introducidas con el propósito de lograr la plena igualdad o la protección y el progreso de un individuo o un grupo de personas en situación de desigualdad no se considerarán constitutivas de discriminación.

La Ley dedica un artículo entero para señalar las causas graves de discriminación de entre las que creemos que es preciso resaltar: Provocar e incitar a la desigualdad, el odio y la enemistad por motivos de origen nacional, racial o religioso,

idioma, opiniones políticas, género, identidad de género, orientación sexual o discapacidad; el ejercicio de la discriminación por parte de los órganos del Estado; esclavitud, la trata de seres humanos, el apartheid, el genocidio, la depuración étnica cometida en varias ocasiones o que se haya cometido durante un período prolongado de tiempo, y por último si sumamos más de una característica personal, nos encontraremos también con una discriminación grave.

El tercer bloque regula la discriminación en el curso de un procedimiento llevado a cabo por órganos de la administración pública, que tal y como acabamos de reflejar es uno de los supuestos graves de discriminación. Especial atención nos merece el artículo 18 dedicado a la discriminación por razones religiosas. Debemos poner de manifiesto que el primer inciso se dedica a la discriminación por motivos religiosos propiamente dicha en tanto que el segundo matiza como no siempre el trato desigual por razones religiosas puede entenderse como una conducta discriminatoria. Así queda establecido que se considera que se produce una discriminación si nos encontramos ante un comportamiento contrario al principio de la libre expresión de la fe o las creencias, o si a un individuo o un grupo de personas se les niega el derecho a adquirir, mantener, expresar y cambiar su fe o sus creencias. Tampoco se le podrá impedir el derecho a actuar de conformidad con sus creencias en público o privado. Algo que podría suponer la vulneración del derecho de libertad de conciencia es, además constitutivo de discriminación.

Sin embargo, tiene en cuenta lo especial de éstas organizaciones en tanto que su seña de identidad es de conciencia y por tanto establece el régimen que permite hacer efectivos sus derechos. La conducta de los sacerdotes y responsables religiosos, que esté de acuerdo con una doctrina religiosa, las creencias o los objetivos de las iglesias y comunidades religiosas inscritas en el registro de comunidades religiosas, de conformidad con la ley que regula la libertad de religión y de el estatuto de las iglesias y comunidades religiosas, no será considerada

constitutiva de discriminación. Una por una va tratando las diferentes clases de discriminación: ámbito laboral, educación, el género, la orientación de género etc. Una especial mención nos merece la discriminación a los menores, no se podrá discriminar a los niños, entre otras razones por las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, tutores y miembros de la familia. De igual manera las creencias vinculan en el caso de las minorías: “está prohibido discriminar a las minorías de origen nacional y de sus miembros por razón de su afiliación religiosa, étnica, creencias religiosas y lingüísticas”.

El apartado cuarto es el del Comisionado para la Protección de la Igualdad: procedimiento para su elección, duración del mandato y cese. El Comisionado que será, en todo caso, un nacional de la República de Serbia que deberá ser graduado en Derecho y tener un mínimo de experiencia de trabajo de diez años en cuestiones jurídicas relativas a la esfera de la protección de los derechos humanos y con altas calidades morales y profesionales. Cesará el Comisionado si pierde la ciudadanía, incurre en ilícito penal, si realiza su trabajo con negligencia o si es apartado de sus obligaciones por la Asamblea Nacional por mayoría previa denuncia del comité. El Comisionado tendrá un servicio de expertos como ayuda en la realización de su labor. Lo exhaustivo de la norma se pone especialmente de manifiesto en este apartado que regula incluso el sueldo del Comisionado aunque más adelante nos sorprenderemos comprobando que es la propia Ley la que fija la cuantía de las indemnizaciones en caso de discriminación. De entre las funciones destacar que el Comisionado deberá presentar un informe anual e informes especiales a la Asamblea Nacional acerca de la situación relativa a la protección de la igualdad.

El procedimiento se encuentra recogido en el quinto de los apartados el cuál recoge de manera escrupulosamente ordenada todos los pasos a seguir: primero la denuncia, los hechos, conciliación, informe, recomendaciones y medidas. La persona que se considere objeto de discriminación, presentará una queja por escrito al Comisionado o, en circunstancias excepcionales,

por vía oral para el registro. El Comisionado remitirá la reclamación a la persona contra la que se ha presentado una queja, el Comisionado establecerá los hechos del caso mediante el examen de las pruebas presentadas. El Comisionado deberá proponer un procedimiento de conciliación, antes de tomar otras medidas en el procedimiento y deberá emitir un informe sobre si ha habido una violación de las disposiciones de la presente Ley dentro de los 90 días de la fecha de recepción de una queja, informará a la persona que presentó la denuncia y a la persona contra quien la denuncia se presentó. Si decide que ha habido una discriminación emitirá una recomendación a la persona contra la cual se presentó la denuncia, la cual tendrá treinta días para reparar el daño causado. La Ley prevé la posibilidad de tomar medidas cautelares para evitar que una discriminación siga cometiéndose o de manera preventiva.

En sexto lugar la protección judicial: competencia de los tribunales, demandas judiciales, medidas provisionales etc. Resaltar que si el demandante demuestra la probabilidad de que el acusado haya cometido un acto de discriminación, la carga de aportar pruebas de que no hubo violación del principio de igualdad o el principio de igualdad de derechos y obligaciones recaerá en el demandado. La Ley incluso establece la posibilidad de que una persona se exponga deliberadamente a un trato discriminatorio con la intención de verificar directamente la aplicación de los reglamentos relativos a la prohibición de discriminación y le confiere potestad para interponer una demanda.

El séptimo de los apartados trata del seguimiento de la aplicación de la Ley y señala al Ministerio encargado de los derechos humanos y de las minorías como supervisor de la aplicación de esta ley. En el octavo apartado se alude a las disposiciones penales incluyendo la cuantía de las multas.

Por último las disposiciones transitorias y finales en las que se establece el período que deberá transcurrir para la elección del Comisionado y sus normas y la entrada en vigor de la Ley que

será de dos velocidades: La presente Ley entrará en vigor el octavo día después del día de su publicación en "La Gaceta Oficial de la República de Serbia", con la excepción de los artículos 28 a 40, que empezarán a aplicarse a partir del 1 de enero 2010.

ANEXOS

LEY SOBRE IGUALDAD DE 1 DE ENERO DE 2009 DE ESTONIA².

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

§ 1. Objeto y alcance de la ley

(1) El objeto de esta ley es asegurar la protección de personas contra la discriminación por razones de nacionalidad (el origen étnico), la raza, color, religión u otras creencias, edad, discapacidad u orientación sexual.

(2) Para cumplir con el objeto de la subsección (1) de esta sección, la ley tendrá como objetivo:

- 1) la igualdad de trato;
- 2) los medios para la promoción y el cumplimiento del principio de igualdad;
- 3) la resolución de conflictos por discriminación

§ 2. Ámbito de aplicación de la Ley

(1) Queda prohibida toda discriminación por razones de nacionalidad, el origen étnico, la raza o el color respecto de:

- 1) las condiciones de acceso al empleo, o autoempleo, incluyendo criterios y condiciones de selección, independientemente de la actividad y niveles profesionales, esto es aplicable también a la promoción;

² Traducción del original en Inglés realizada por los autores de esta Crónica.

2) en los contratos laborales o los de prestación de servicios, el establecimiento de condiciones laborales, remuneración, terminación de contratos laborales y prestación de servicios;

3) el acceso a todos los tipos y a todos los niveles de dirección, formación incluyendo las prácticas laborales.

4) el ser socio, y la participación en una empresa o cualquier organización cuyos miembros que pertenezcan a una profesión particular, incluyendo las ventajas que ofrezcan tales organizaciones;

5) la protección social, seguridad social, atención médica y demás ventajas sociales;

6) la educación;

7) el acceso a bienes y servicios, incluyendo la vivienda.

(2) Queda prohibida toda discriminación de personas por razones de religión u otras creencias, edad, discapacidad u orientación sexual respecto de:

1) las condiciones de acceso al empleo, o autoempleo, incluyendo criterios y condiciones de selección, independientemente de la actividad y niveles profesionales, esto es aplicable también a la promoción;

2) en los contratos laborales o los de prestación de servicios, el establecimiento de condiciones laborales, remuneración, terminación de contratos laborales y prestación de servicios;

3) el acceso a todos los tipos y a todos los niveles de dirección, formación incluyendo las prácticas laborales.

4) el ser socio, y la participación en, una organización empresa o cualquier organización cuyos miembros que pertenezcan a una profesión particular, incluyendo las ventajas que ofrezcan tales organizaciones;

(3) Esta ley no excluye la igualdad de trato en relaciones laborales sobre la base de cuestiones no especificadas en la subdivisión 1 en particular debido a deberes relacionados con la familia, el estado civil, la representación de los intereses de los

empleados o socios en una, nivel de idiomas o el deber de servir en las fuerzas armadas.

(4) La Ley de Procedimiento Administrativo Común se aplica a todo procedimiento administrativo, prestando especial atención a lo que la presente ley especifica.

§ 3. Principio de no discriminación

(1) El principio de igualdad impide cualquier discriminación por las razones especificadas en la subdivisión 1 (1) de esta ley.

(2) Se entenderá por discriminación directa aquella que implica la desigualdad de trato en situaciones iguales.

(3) El hostigamiento, es una forma de discriminación directa cuando se produce por las razones señaladas en la subdivisión 1 (1) de esta ley , con el objetivo o el efecto de violentar la dignidad de una persona , degradarla, humillarla u ofenderla.

(4) Se entenderá por discriminación indirecta aquella que convierte, sobre la base de un atributo especificado en la subdivisión 1 (1) de esta, un requisito en una desventaja comparada con otras personas a no ser que aquella provisión, criterio o práctica sean justificados por un objetivo legítimo y el medio de alcanzarlo sea apropiado y necesario.

(5) Se considera discriminación toda instrucción encaminada a discriminar personas sobre la base de de las razones recogidas en la subdivisión 1 (1) de esta Ley.

(6) Se entenderá por discriminación cuando una persona es sea tratada peor que otras porque él o ella han sometido una queja por discriminación o han apoyado a una persona que ha sometido tal queja.

§ 4. Empleado y empresario

Para los efectos de esta Ley:

Se entenderá por “trabajador” toda persona empleada conforme a un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios o funcionario. Las personas en busca de empleo también se consideran “trabajadores”

Se entenderá por “empresario” toda persona natural o legal que proporciona empleo sobre la base de un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios, el Estado o cualquier entidad de la Administración local.

§ 5. Discapacidad.

Para el propósito de esta Ley se entenderá por discapacidad la pérdida o anormalidad en la anatomía, en el aspecto psicológico o mental de una persona cuando le imposibilite o le cause efectos desfavorables en la actividad diaria.

CAPÍTULO 2. REGLAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

§ 6. Acción positiva

Esta Ley no prejuzga la adopción de medidas específicas para impedir o compensar desventajas vinculadas con cualquiera de los atributos especificados en la subdivisión 1. Tal acción estará encaminada a la búsqueda del objeto de la Ley

§ 7. Deber de respuesta.

Después de quince días desde la recepción de un escrito, la persona discriminada será requerida para proporcionar una explicación escrita concerniente a las actividades de la persona que cree que la ha discriminado sobre la base de un atributo especificado en la subdivisión 1 (1) de esta Ley.

§ 8. Carga compartida de prueba

(1) La solicitud frente a un tribunal o Servicio de Mediación Arbitraje o Conciliación dispondrá los hechos sobre la base de los cuales ha ocurrido la discriminación.

(2) En el curso del proceso la carga de la prueba recaerá sobre el acusado el cual deberá demostrar que no hubo ninguna violación del principio de igualdad. Si la persona rechaza proporcionar la prueba supondrá reconocimiento de la discriminación.

(3) La carga compartida de prueba no se aplica en procedimientos administrativos o demandas judiciales.

§ 9. Excepciones a la prohibición de discriminación

(1) Esta Ley no prejuzga el mantenimiento o la adopción de medidas específicas que son conforme a la ley y son necesarias para asegurar la orden público, la prevención de delitos, y la protección de la salud y los derechos y las libertades de los demás. Esas acciones se considera que persiguen el objeto de la Ley.

(2) Las diferencias de trato basadas en la edad no constituirán discriminación, dentro del contexto de la Ley, si se justifican por un objetivo legítimo: la política de empleo, el mercado de trabajo, la formación profesional y medidas de carácter social, siempre que el medio de alcanzar aquel objetivo sea apropiado y necesario.

(3) No se considerará discriminación en el ámbito laboral:

1) las subvenciones encaminada a proteger los intereses de trabajadores o socios en una asociación que representa los intereses de empleados si esto objetivamente y razonablemente justificado, por un objetivo legítimo, y si el medio de alcanzar aquel objetivo es apropiado y necesario;

2) las subvenciones por razón de embarazo, cuidado a menores o adultos en condiciones de dependencia.

§ 10. Exigencias necesarias

(1) Una diferencia de trato basada en cualquiera de las razones especificadas en la subdivisión 1 (1) de esta Ley, no constituirá discriminación cuando la naturaleza de las actividades particulares o del contexto en cual se realizan, tal atributo constituye una exigencia necesaria para el trabajo y siempre que el objetivo sea legítimo y la exigencia proporcionada.

2) En el caso de actividades realizadas en el marco de asociaciones religiosas y otras organizaciones públicas o privadas cuyo carácter distintivo está basado en la religión o la creencia, una diferencia de trato basado en la religión de una persona o las creencias no constituirá discriminación alguna, si la naturaleza de estas actividades o del contexto en cual se realizan, la religión de una persona o las creencias constituyen una exigencia genuina, legítima y justificada, teniendo en cuenta el respeto al carácter distintivo de la organización.

(3) Esta Ley no prejuzga el derecho de asociaciones religiosas y otras organizaciones públicas o privadas, cuyo carácter distintivo está basado en la religión o la creencia, a requerir a individuos que trabajan para ellos para actuar de buena fe y con la lealtad al carácter distintivo de la organización.

§ 11. Medidas para la discapacidad

(1) La subvención a inválidos, incluyendo medidas encaminadas a la creación de instalaciones, salvaguardar o promover su integración en el ambiente laboral, no constituirá la discriminación.

(2) El empresario deberá tomar las medidas apropiadas, donde sea necesario en un caso particular, para integrar a una persona discapacitada para tener acceso, participar, o avanzar en el desempleo de su trabajo o preparación especial, a no ser que tales medidas impusieran una carga desproporcionada al empresario.

(3) Para determinar si la carga sobre el empresario es desproporcionada se tendrán en cuenta, los gastos financieros y otros del empresario, el tamaño de la agencia o empresa y las posibilidades de obtener financiación pública o de otra índole .

CAPÍTULO 3. PROMOCIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

§ 12. Del empresario como persona que promueve y hace efectivo el principio de igualdad

Para la promoción del principio de igualdad el empresario deberá:

- 1) tomar las medidas apropiadas para proteger a los empleados contra la discriminación;
- 2) informar a los empleados de los derechos y obligaciones previstas en esta Ley de una manera apropiada.

§ 13. Puesta en práctica y promoción de principio de igualdad en el campo de la educación y la formación.

Las instituciones educativas y de investigación y otras agencias o personas de este campo deberán en cuenta de la necesidad de promover el principio de igualdad.

§ 14. Las obligaciones de los ministerios sobre la puesta en práctica y promoción de principio de igualdad.

Cada ministerio, dentro de su área de gobierno, supervisará el cumplimiento con las exigencias de esta Ley y cooperará con otras personas y agencias para la promoción del principio de igualdad.

CAPÍTULO 4. COMISIONADO PARA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

§ 15. Comisionado para Igualdad de Género y no discriminación

(1) El Comisionado para la Igualdad Género y el no discriminación (en lo sucesivo el Comisionado) es un experto independiente e imparcial que actúa por separado, supervisa el cumplimiento con las exigencias de esta Ley y la Ley de Igualdad de Género y cualquiera otras funciones impuestas por ley.

(2) El Comisionado dependerá del Ministerio de Asuntos Sociales durante cinco años.

(3) Las actividades del Comisionado serán financiadas por presupuesto estatal.

(4) El Comisionado será revisado por la Oficina. La estructura de la Oficina será aprobada por el Comisionado.

(5) Los consejeros y otros funcionarios designados por el Comisionado ayudarán al Comisionado en su trabajo. En la

ausencia temporal del Comisionado, un funcionario designado por él o ella substituirá al Comisionado.

(6) La organización de las actividades del Comisionado y su Oficina será prevista en los estatutos establecidos por el Gobierno de la República.

(7) Las actividades del Comisionado serán financiadas con presupuesto estatal.

§ 16. Capacidad de Comisionado

El Comisionado deberá :

- 1) vigilar el cumplimiento de las exigencias de esta Ley y la Ley de Igualdad Género;
- 2) aconsejar y ayudar a las personas que deseen presentar quejas por razón de discriminación;
- 3) emitir informes que conciernen a los casos posibles a propuesta de personas o por su propia iniciativa sobre la base de la información obtenida;
- 4) analizar el efecto de las Leyes sobre las personas cuando aquéllas se basen en los atributos especificados en la subdivisión 1 (1) de esta Ley y sobre la situación de los hombres y mujeres en la sociedad;
- 5) hacer propuestas al Gobierno de la República, Agencias de gobierno, Administraciones locales y sus agencias para modificar, en su caso, la legislación;
- 6) aconsejar e informar el Gobierno de la República, Agencias de gobierno y Agencias de Administración local sobre cuestiones que se relacionen con la entrada en vigor de esta Ley y la Ley de Igualdad Género;
- 7) publicar informes sobre la puesta en práctica del principio de Igualdad de Género e Igualdad;

- 8) cooperar con otras personas y agencias para promover el principio de igualdad;
- 9) tomar medidas para promover el principio de igualdad.

§ 17. Dictámenes del Comisionado

(1) El Comisionado proporcionará dictámenes a las personas que han realizado quejas en casos posibles de discriminación y, si fuera necesario, a las personas que tienen un interés legítimo para cumplir con el principio de igualdad de trato.

(2) El objetivo de las razones especificadas en la subdivisión (1) de esta sección es proporcionar una información en el caso de que se haya violado en alguna ley los principios establecidos en esta Ley y en la de Igualdad de Género.

(3) El demandante de uno de esos informes remitirá al Comisionado una solicitud en la que manifestará las circunstancias que indican que la discriminación ha ocurrido.

(4) Para proporcionar una decisión, un Comisionado tiene el derecho de obtener la información de todas las personas que pueden poseerla siempre que sea necesaria para averiguar los hechos que se relacionan con un caso de discriminación, y exigir explicaciones escritas que conciernen hechos que se relacionan con la presunta discriminación, además de los documentos necesarios dentro del término designado por el Comisionado.

(5) El informe deberá otorgarse dentro de dos meses después de la solicitud.

(6) Con el consentimiento del demandante, el Comisionado comunicará el dictamen a la persona sospechosa de realizar la discriminación para su conocimiento.

§ 18. Rechazo a la solicitud del dictamen del Comisionado.

El Comisionado puede rechazar proporcionar un dictamen, devolver una petición o realizar una manifestación oral si:

- 1) la provisión de un dictamen es imposible debido a la carencia de hechos que indican la discriminación;
- 2) el Comisionado antes ha proporcionado una opinión sobre las mismas bases y en cuanto al mismo objeto;
- 3) sobre las mismas bases y en cuanto al mismo objeto, cuando haya comenzado algún proceso judicial o juicio, si se ha llegado a un proceso de conciliación, una decisión del canciller de justicia o ya se han tomado medidas en alguno de esos supuestos.

§ 19. De la divulgación de los resultados de la investigación relativa a la solicitud al Comisionado.

Sin el consentimiento del aspirante, el Comisionado puede revelar al público sólo el contenido de de las solicitudes que hayan sido llevadas a cabo.

§ 20. Fin de la legitimación del Comisionado

La legitimación del Comisionado concluye;

- 1) desde la fecha de vencimiento del término especificado en subdivisión 15 (2) de esta Ley
- 2) desde la fecha de aceptación de su carta de dimisión;
- 3) desde la fecha de entrada en vigor de un juicio o incursión en proceso penal.
- 4) desde la fecha de entrada en vigor de un juicio que suponga pena de cárcel en un delito cometido por negligencia;
- 5) en caso de muerte.

§ 21. Inhabilitación del Comisionado para realizar funciones

(1) Si el Comisionado es incapaz de realizar sus funciones durante seis meses consecutivos debido a enfermedad o por cualquier otra razón, el Comisionado debe ser relevado.

(2) El Comisionado será relevado de la oficina de conformidad con la subdivisión (1) de esta sección desde la fecha especificada en la directiva de inhabilitación.

§ 22. Restricciones a las actividades de Comisionado

(1) Durante la ocupación del cargo, el Comisionado no podrá:

1) sostener cualquier otro cargo en la administración local o entidad pública;

2) pertenecer al consejo de dirección, el consejo de supervisión o el cuerpo de supervisión de una empresa;

3) contratar con empresa, excepto las inversiones personales y el recibo de interés y dividendos, así como el recibo de ingresos por la disposición de su propiedad.

(2) Se le permite al Comisionado tener contratos de investigación y enseñanza a no ser que esto dificulte el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO 5. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR DISCRIMINACIÓN

§ 23. Resolución de conflictos de discriminación

Los conflictos por discriminación serán resueltos por un tribunal o un comité de arbitraje laboral. Los supuestos de discriminación serán resueltos por el Letrado Conciliador³ por vía de actas de conciliación.

§ 24. Indemnización del daño

(1) Si los derechos de una persona son violados por discriminación, él o ella, de conformidad con el procedimiento proporcionado por la ley, puede exigir que la persona que viola los derechos cese la discriminación y a su vez se puede exigir la compensación por el daño causado.

(2) Una persona cuyos derechos son violados debido a la discriminación puede exigir que, además de las provisiones de subdivisión (1) de esta sección, una cantidad de dinero razonable sea pagada a la persona como compensación por el daño.

(3) Para la determinación de la indemnización, se tendrá en cuenta, entre otras cosas, el alcance, la duración y la naturaleza de la discriminación.

(4) Las personas que solicitan empleo o de servicios con los que el empleador se negó a firmar un contrato de trabajo o un contrato para la prestación de servicios o que no fueron nombrados o elegidos para ocupar cargos sobre la base de un atributo especificado en el inciso 1 (1) de la presente Ley podrá demandar la firma contrato de trabajo o contrato de prestación de servicios o el nombramiento del cargo.

§ 25. Vencimiento de reclamación para compensación para daño

³ N.T. Entendemos que el “Canciller Legal” es el análogo a los Letrados Conciliadores del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación que existe en la Comunidad de Madrid o entidades equivalentes en las distintas Comunidades Autónomas.

Una reclamación prevista en el inciso § 24 de esta ley expira un año después de la fecha en el que la parte discriminada se da cuenta o, debería haberse dado cuenta del daño causado.

CAPÍTULO 6. DISPOSICIONES

§ 26. Disposición Transitoria

Tras la entrada en vigor de esta Ley, la persona empleada como Comisionado de Igualdad de Género tendrá derecho a seguir con su trabajo como Comisionado para la Igualdad de Género e Igualdad de de trato hasta la expiración del plazo previsto por la autoridad

§ 27. Enmienda de la Ley de Contratos de Laborales de la República de Estonia

La Ley de Contratos de Trabajo de la República de Estonia (RT 1992, 15/16, 241; RT yo 2007, 44, 316) queda enmendada así:

1) la sección 10 queda enmendada y redactada así:

" § 10. Prohibición contra discriminación contra solicitantes de empleo y empleados

Queda prohibido discriminar en el ámbito laboral por razones de sexo, nacionalidad, raza, color, religión u otras creencias, edad, discapacidad, orientación sexual, conocimiento del idioma, deber de servir en la defensa, el estado civil, deberes relacionados con la familia, el estado social, la representación de los intereses de empleados o socios en el ámbito laboral. Ante una discriminación sobre la base de cualquier atributo especificado, se aplicarán la Ley de Igualdad y no Discriminación y la Ley de Igualdad de Género.

1) la sección 101 queda enmendada y redactada así:

" § 101. Excepciones a la prohibición de discriminación

Dentro del ámbito de esta Ley, no se considera discriminación:

1) la preferencia por razón de embarazo, confinamiento, cuidado a menores o adultos incapacitados para el trabajo y ascendientes incapacitados para el trabajo;

2) la preferencia por ejercicio de labor sindical;

2) los permisos y actividades encaminadas al cumplimiento de las exigencias religiosas de un empleado. ";

3) las secciones 102 y 103 quedan derogadas;

4) la sección 491 queda redactada así:

" § 491. Obligación del empresario de cumplir con el principio de igualdad

El empresario deberá garantizar la protección de las personas que solicitan empleo y los trabajadores contra la discriminación y respetar el principio de Igualdad de Trato con arreglo a la Ley de Igualdad de Trato y la Ley de Igualdad de Género, teniendo en cuenta lo establecido en la presente ley. "

5) la sección 117 queda enmendada añadiendo la subdivisión (4) y se redacta así:

" (4) el límite superior de la compensación prevista en las subdivisiones (2) (y 3) de esta sección no se aplica si el contrato de empleo termina por la violación especificada en el inciso § 10 de este Acto. ";

6) la sección 1441 queda derogada

§ 28. Enmienda de la Ley de Salarios

La Subdivisión 8 (31) la Ley de Salarios (RT yo 1994, 11, 154; 2007, 54, 362) queda enmendada y redactada así:

"(31) La prohibición establecida en el inciso (3) de esta sección no se aplica si la información es solicitada por un tribunal, la Fiscalía, un organismo de investigación, la Junta de Impuestos y Aduanas, la Oficina de Estadística, la La Inspección de Trabajo o el Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato, y también en los casos previstos en la Ley contra la Corrupción y otras leyes. "

§ 29. Enmienda de la Ley de la Función Pública

La Ley de la Función Pública (RT yo 1995, 16, 228; 2008, 8, 57) queda enmendada así:

1) la cláusula 12) es añadida a la subdivisión 2 (2) :

" 12) Oficina del Comisionado para Igualdad de Género e Igualdad de Trato. ";

2) la cláusula 9) queda añadida a la subdivisión 3 (3):

" 9) el Comisionado para Igualdad de Género e Igualdad de Trato. ";

3) la cláusula 21 (2) 8) es enmendada y redactado así:

" 8) el Comisionado para Igualdad de Género e Igualdad de Trato, para el término prescrito en subdivisión 15 (2) de la Ley de Igualdad de Género. ";

4) la cláusula 22 (3) 5):

" 5) al Comisionado para Igualdad de Género e Igualdad de Trato.";

5) la Ley queda enmendado por añadiendo § 361 al Capítulo 3:

(1) 361. Derecho a la igualdad de trato

(1) El Estado y los organismos de gobierno local velarán por la protección de las personas contra la discriminación y el respeto al

principio de igualdad de trato con arreglo a la Ley de Igualdad de Trato y la Ley de Igualdad de Género.

(2) Queda prohibido discriminar a un funcionario público o una persona que solicita el servicio público por razón de sexo, la nacionalidad, raza, color, religión u otras creencias, edad, discapacidad, orientación sexual, nivel de competencia lingüística, el deber de servir en las fuerzas de defensa, estado civil, condición social, la representación de los intereses de los funcionarios públicos o la pertenencia a una organización de los funcionarios públicos. Después de la discriminación sobre la base de cualquier otro atributo especificado, la Ley de Igualdad de trato o la Ley de Igualdad de Género.

(1) A diferencia de trato se basa en el nivel de competencia lingüística no se considera discriminación si tal diferencia de trato esté permitida por esta Ley o la Ley de idiomas."

6) el artículo 135 es modificado mediante la adición de la subsección (3) redactado como sigue:

"(3) El límite máximo de la indemnización prevista en el inciso (2) de esta sección no se aplica si el funcionario es separado del servicio por la violación de la prohibición de discriminación especificados en el párrafo 361 (2) de la presente ley".

§ 30. Modificación de la Ley

Subsección 67 (1) del Gobierno de la Ley de la República (RT I 1995, 94, 1628, 2007, 66, 408) se modificará con la siguiente redacción:

"(1) El área de gobierno del Ministerio de Asuntos Sociales incluirá la elaboración y ejecución de planes para resolver los problemas sociales del Estado, la gestión de la protección de la salud pública y atención médica, el empleo, el mercado de trabajo y medio ambiente de trabajo, seguridad social y el bienestar social, la promoción de la igualdad de hombres y mujeres y la coordinación de las actividades en este campo, y la preparación de un proyecto de ley correspondiente. "

§ 31. Modificación de la Ley para la solución de controversias en el trabajo.

La solución de conflictos laborales individuales (RT I 1996, 3, 57; 2006, 58, 439) se modifica como sigue:

La sección 1) 14 queda modificado mediante la adición de la subsección (21):

"(21) Tras la resolución de los conflictos de discriminación, una persona que tenga interés legítimo en comprobar el cumplimiento de los requisitos para la igualdad de trato también puede actuar como representante. ";

La sección 2) 20 queda modificado mediante la adición de la subsección (31) del siguiente tenor:

"(31) En el caso de litigios por discriminación, se compartirá la carga de la prueba tal y como prescribe la Ley de Igualdad de trato o en la Ley de Igualdad de Género."

3) el artículo 30 se modifica mediante la adición de la subsección (4):

"(4) El límite máximo de la indemnización prevista en el inciso (2) de esta sección no se aplicará si el contrato de trabajo queda rescindido por violación de la prohibición de discriminación que se especifica en la Ley de Igualdad o la Ley de Igualdad de Género".

§ 32. Enmienda a la Ley de la Función Pública:

Respecto de los emolumentos,, cuerpo y escala(RT I 1996, 15, 265, 2008, 8, 57), las palabras "el Comisario de Igualdad de Género" se sustituyen por las palabras "el Comisario de Igualdad de Género y la Igualdad de Trato" en el caso de forma apropiada.

§ 33. Modificación de la Ley de Igualdad de Género.

La Ley de Igualdad de Género (RT I 2004, 27, 181) se modifica como sigue:

1) el título del § 1 se modificará con la siguiente redacción:

"§ 1. Objeto y ámbito de aplicación de aplicación de la ley ";

2) el título del § 2 se modificará con la siguiente redacción:

"§ 2. Ámbito de aplicación de aplicación de la ley ";

3) La subsección 3 (2) se modificará con la siguiente redacción:

"(2) A los efectos de esta Ley:

1) "empleado" significa una persona empleada en virtud de un contrato de trabajo o un contrato de obra y servicios o un funcionario público según la Ley de la Función Pública. Las personas que solicitan empleo o de servicios también son considerados empleados;

2) "empleador" toda persona física o jurídica que da empleo sobre la base de un contrato de trabajo o un contrato de obra y servicios, una agencia del estado o una agencia del gobierno local.";

La sección 4) 4 se modificará con la siguiente redacción:

"§ 4. La carga de la prueba compartida

(1) En la solicitud de una persona frente a un tribunal o un comité de conflictos laborales se establecerán los hechos sobre la base de los cuales se puede presumir que ha ocurrido discriminación sobre la base especificada en § § 6 y 8 de esta ley.

(2) En el curso del proceso, será por cuenta de la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad. Si la persona se niega a proporcionar la prueba, tal negativa se considerará que equivale al reconocimiento de la discriminación por parte de la persona.

(3) La carga de la prueba compartida no se aplica en los procedimientos administrativos o penales. "

5) el texto del § 12 se modificará con la siguiente redacción:

Las controversias por discriminación serán resueltas por un tribunal o un comité de conflictos laborales. Los litigios por discriminación deben ser resueltos por medio del procedimiento de conciliación. "

6) La subsección 13 (3) se modificará con la siguiente redacción:

"(3) En la determinación de la cuantía de la indemnización, un tribunal o un comité de conflictos laborales tendrá en cuenta, entre otras cosas, el alcance, la duración y naturaleza de la discriminación."

7) El artículo 13 queda modificado mediante la adición de la subsección (4):

"(4) Las personas solicitantes de empleo con los que el empleador se negó a firmar en un contrato de trabajo o un contrato de obra y servicios o que no fueron nombrados o elegidos para un cargo por razón de sexo se demanda la firma del contrato de trabajo o contrato para la prestación de servicios o nombramiento o elección para un cargo. "

8) El título del capítulo 5 se modificará con la siguiente redacción:

"Capítulo 5. Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad ";

9) del artículo 15 queda modificado y redactado como sigue:

"§ 15. Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato

(1) El Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato (en adelante Comisionado) es un experto independiente e imparcial que actúa de forma independiente, vigila el cumplimiento de los requisitos de la presente Ley y la Ley de Igualdad y desempeña las funciones impuestas por la ley.

(2) Nombramiento del Comisionado, el fin de su mandato, las restricciones a su actividad y la competencia del Comisionado quedan previstas en la Ley de Igualdad de Trato. "

10) Quedan derogados los artículos 16-21.

§ 34. Entrada en vigor de la Ley

Esta Ley entrará en vigor el 1 de enero de 2009.

LEY SOBRE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN⁴

República de Serbia 1 de enero de 2009.

CAPÍTULO I. LAS NORMAS BÁSICAS

Objeto de la Ley

Artículo 1

La presente Ley regula la prohibición general de discriminación, las formas y casos de discriminación, así como los métodos de protección contra la discriminación.

Esta Ley establecerá el Comisionado para la protección de la igualdad (en lo sucesivo: el Comisionado), como órgano del Estado independiente, con independencia a la hora de realizar las tareas previstas por esta ley.

Los términos

Artículo 2

En el texto de la presente Ley:

1. los términos "discriminación" y "trato discriminatorio" se utilizarán para designar cualquier tipo de discriminación o trato desigual injustificado, es decir, en relación a individuos o grupos, sus familias o personas cercanas a ellos, ya sea de forma abierta o encubierta, por motivos de raza, nacionalidad, filiación, origen étnico, idioma, creencias religiosas o políticas, género, identidad de género, orientación sexual, posición económica, nacimiento, características genéticas, salud, discapacidad, las condenas previas, estado civil y situación familiar, edad, apariencia, la

⁴ Traducción del original en Inglés realizada por los autores de esta Crónica.

pertenencia política, sindical y otras organizaciones y otras características personales, reales o supuestos (en lo sucesivo: características personales);

2) los términos "persona" y "todos" se utilizarán para designar a aquellos que residan en el territorio de la República de Serbia o de un territorio bajo su jurisdicción, independientemente de que ese individuo sea un ciudadano de la República de Serbia, de otro Estado o de un apátrida, así como cualquier entidad jurídica registrada o que opere en el territorio de la República de Serbia;

3) el término "ciudadano" se utilizará para designar a una persona que sea nacional de la República de Serbia;

4) El término "órgano de la administración pública" se utilizará para designar un órgano del Estado, órgano de la provincia autónoma, órgano de gobierno local, empresas públicas, instituciones, agencias públicas y otras organizaciones públicas, así como una entidad jurídica establecida o financiada en su totalidad o principalmente, por la República, una provincia autónoma o un gobierno local.

Todos los términos utilizados en el texto de la presente Ley en género masculino incluirá también el género femenino.

Los derechos y personas protegidas

Artículo 3

Toda persona tiene derecho a obtener una protección eficaz de todas las formas de discriminación por los tribunales y otros órganos de la administración pública de la República de Serbia.

Todo extranjero en la República de Serbia, de conformidad con los tratados internacionales, gozará de todos los derechos garantizados por la Constitución y la ley, con excepción de aquellos derechos que, de conformidad con la Constitución y la

ley, sólo puedan ser disfrutados por los ciudadanos de la República de Serbia.

Queda prohibido ejercer los derechos establecidos por esta ley en contra de su objetivo reconocido, o con la intención de negar, violar o limitar los derechos y libertades de los demás.

CAPÍTULO II. LA PROHIBICIÓN GENERAL Y DE LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad

Artículo 4

Todas las personas son iguales ante la Ley y gozarán de protección jurídica independientemente de las características personales.

Toda persona tendrá la obligación de respetar el principio de igualdad.

De las formas de discriminación

Artículo 5

Son formas de discriminación directa e indirecta, la violación del principio de igualdad, la incitación al odio el trato humillante.

La discriminación directa

Artículo 6

La discriminación directa se produce cuando un individuo o un grupo de personas, por razón de su o sus características personales, encontrándose en la misma o similar situación, son

colocados en una posición menos favorable a través de cualquier acto, acción u omisión.

La discriminación indirecta

Artículo 7

La discriminación indirecta se produce cuando un individuo o un grupo de personas, por razón de su o sus características personales, se coloca en una posición menos favorable a través de un acto, acción u omisión que parece basarse en el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación, a menos que esté justificada por un objetivo legítimo y los medios para lograr este objetivo sean adecuados y necesarios.

Violación del principio de igualdad de derechos y obligaciones

Artículo 8

La violación del principio de igualdad de derechos y obligaciones, se produce cuando a un individuo o un grupo de personas, por razón de su o sus características personales, se les niegan injustificadamente los derechos y libertades o tiene obligaciones que, en el mismo o similar situación, no se les niegan, si el objetivo o la consecuencia de las medidas emprendidas no están en consonancia con el objetivo pretendido.

La prohibición de pedir cuentas

Artículo 9

Se entenderá que existe discriminación si una persona o un grupo de personas es injustificadamente tratada peor que los demás por

pedir o tener la intención de pedir protección contra la discriminación, o por haber ofrecido pruebas de un trato discriminatorio.

Asociación para el fin de la discriminación

Artículo 10

Está prohibido asociarse con el fin de ejercer la discriminación, es decir, esta Ley prohíbe las actividades destinadas a violar las libertades y derechos garantizados por la Constitución, las normas del derecho internacional y la leyes, o la incitación a nivel nacional, racial, el odio por motivos religiosos o análogos y las divisiones o la enemistad.

El discurso del odio

Artículo 11

Está prohibido expresar ideas, información y opiniones que inciten a la discriminación, odio o violencia contra una persona o un grupo de personas por razón de su o sus características personales, en entidades públicas, publicaciones, en reuniones o lugares accesibles al público, al escribir o mostrar mensajes o símbolos, y de otras maneras.

El acoso y el trato humillante

Artículo 12

Queda prohibida la exposición de un individuo o un grupo de personas, sobre la base de su o sus características personales, al acoso o el trato humillante y aquéllas que tengan por objeto o que

constituyan violación de su dignidad, sobre todo si se induce el miedo, humillante u ofensivo.

Las formas graves de discriminación

Artículo 13

Se considerará que constituyen graves formas de discriminación:

1. Provocar e incitar a la desigualdad, el odio y la enemistad por motivos de origen nacional, racial o religioso, idioma, opiniones políticas, género, identidad de género, orientación sexual o discapacidad;
2. el ejercicio de la discriminación por parte de los órganos del Estado o en el curso de los procedimientos sustanciados ante los órganos del Estado;
3. la discriminación a través de los órganos públicos;
4. La esclavitud, la trata de seres humanos, el apartheid, el genocidio, la depuración étnica, así como la defensa de cualquiera de los anteriores;
5. La discriminación contra las personas sobre la base de dos o más características personales (o de intersección de múltiples discriminaciones);
6. La discriminación cometida en varias ocasiones o se haya cometido durante un período prolongado de tiempo contra el mismo individuo o un grupo de personas;
7. La discriminación que tiene como resultado graves consecuencias para la persona objeto de discriminación, otras personas o bienes, sobre todo si se trata de un acto penado por la ley, principalmente o únicamente motivados por el odio o la enemistad hacia la parte agraviada sobre la base de una característica personal.

Medidas especiales

Artículo 14

Las medidas introducidas con el propósito de lograr la plena igualdad, la protección y el progreso de un individuo o un grupo de personas en situación de desigualdad no se considerarán constitutivas de discriminación.

CAPÍTULO III. CASOS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación en el curso de un procedimiento llevado a cabo por órganos de la administración pública

Artículo 15

Toda persona tiene el derecho a la igualdad de acceso y la igual protección de sus derechos ante los tribunales y órganos de la administración pública.

El trato discriminatorio por parte del funcionario autorizado, o el funcionario a cargo en nombre de un órgano de la administración pública se considera una grave violación de los derechos de conformidad con la ley.

La discriminación en el ámbito laboral

Artículo 16

Queda prohibida la discriminación en el ámbito laboral, es decir, la violación del principio de igualdad de oportunidades para acceder a un empleo o la igualdad para disfrutar de todos los derechos correspondientes al ámbito laboral, tales como el

derecho al empleo, elección de empleo, promoción, formación profesional , rehabilitación profesional, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo, vacaciones pagadas, pertenencia a un sindicato y la protección contra el desempleo.

El derecho a la protección contra la discriminación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo será disfrutado por los trabajadores, o aquéllos vinculados por contrato de obra y servicios o algún otro tipo de contrato laboral, , aquéllos que desempeñan una función pública, son miembros del ejército, una persona que busca empleo, un estudiante o alumno haciendo prácticas de trabajo y formación, sin contrato de trabajo, una persona en formación profesional y la formación avanzada, sin contrato de trabajo, un voluntario o cualquier otra persona que trabaja por cualquier motivo.

La diferencia de trato, exclusión o preferencia por razón de las características específicas de un puesto de trabajo, para lo cual una característica personal de un individuo constituye una condición real y decisiva para la realización de dicho trabajo, si el objetivo que se persigue es justificado, no se considerará que constituye discriminación la adopción de medidas de protección a determinadas personas mencionadas en el apartado 2 : las mujeres embarazadas, mujeres que han dado a luz recientemente, los padres, menores de edad, los discapacitados y otros.

La discriminación en la prestación de los servicios públicos y en el uso de locales y espacios

Artículo 17

Se considerará que se produce discriminación en la prestación de los servicios públicos si una persona jurídica o física, en el marco de su / sus actividades o profesión, se niega a prestar un servicio sobre la base de una característica personal de un individuo o un

grupo de personas, o si dicha entidad, con el fin de proporcionar el servicio en cuestión, exige el cumplimiento de alguna condición que no se requiere de otras personas o grupo de personas, o si dicha entidad injustificadamente, da prioridad a otro individuo o u grupo de personas .

Toda persona tiene el derecho a la igualdad de acceso a objetos de uso público (objetos en la sede de los órganos de la administración pública, objetos utilizados en el ámbito de la educación, la salud, el bienestar social, cultura, deportes, turismo, los objetos utilizados para la protección del medio ambiente, la protección contra las catástrofes naturales y similares), así como los espacios públicos (parques, plazas, calles, pasos de peatones y otras rutas de transporte público y similares).

La prohibición de la discriminación religiosa

Artículo 18

Se considerará que se produce discriminación en el caso de producirse un comportamiento contrario al principio de la libre expresión de la fe o las creencias, o si a un individuo o un grupo de personas se les niega el derecho a adquirir, mantener, expresar y cambiar su fe o las creencias o el derecho a actuar de conformidad con sus creencias en público o privado.

La conducta de los sacerdotes, responsables religiosos, que esté de acuerdo con una doctrina religiosa, las creencias o los objetivos de las iglesias y comunidades religiosas inscritas en el registro de comunidades religiosas, de conformidad con la ley que regula la libertad de religión y de el estatuto de las iglesias y comunidades religiosas, no será considerada constitutiva de discriminación.

La discriminación en el ámbito de la educación y formación profesional

Artículo 19

Toda persona tiene el derecho a la educación preescolar, primaria, secundaria y enseñanza superior y formación profesional en igualdad de condiciones.

Queda prohibido obstruir o impedir la entrada en una institución educativa a un individuo o un grupo de personas por razón de su o sus características personales, o excluirlos de estas instituciones, obstruir o impedir su asistencia a clases y la participación en otras actividades educativas, clasificar a los alumnos sobre la base de características personales, para maltratarlos o tratarlos de manera desigual.

Queda prohibido discriminar a las instituciones educativas que operan de conformidad con la ley y a las personas que utilizan o han utilizado los servicios de estas entidades.

La discriminación por razón de género

Artículo 20

Se considerará que se produce discriminación en el caso de que se de un comportamiento contrario al principio de la igualdad de género es decir, la observación de la igualdad de derechos y libertades de las mujeres y los hombres en aspectos políticos, económicos, culturales y otros de carácter público, profesional, vida privada y familiar.

Queda prohibido negar derechos o concesión de privilegios, ya sea pública o secretamente, en relación con el género o el cambio de género. Está prohibido ejercer violencia física, la explotación, el odio, expresar desprecio, el chantaje y el acoso en relación con el género, así como a apoyar públicamente y practicar la conducta de acuerdo con los prejuicios, costumbres y otros modelos sociales de comportamiento basados en la idea de inferioridad o

superioridad de género, es decir, los papeles estereotipados de los géneros.

Discriminación por motivos de orientación sexual

Artículo 21

La orientación sexual es una cuestión privada, y nadie puede ser obligado a declarar públicamente su orientación sexual.

Toda persona tiene derecho a declarar su orientación sexual, y el trato discriminatorio, cualquier trato discriminatorio por razón de dicha declaración estará prohibido

Discriminación a los niños

Artículo 22

Todos los menores tendrán los mismos derechos y protección, independientemente de sus características personales, o los de sus padres, tutores o familiares.

Queda prohibido discriminar a un niño o un menor por razón de su salud, haber nacido en o fuera del matrimonio, dar prioridad a los niños de un sexo sobre el otro, así como la diferenciación entre los niños en el motivos de la situación financiera, la profesión y otras características relacionadas con la posición social, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, tutores y miembros de la familia.

La discriminación por motivos de edad

Artículo 23

Queda prohibido discriminar a las personas por razones de edad.

Los ancianos tienen el derecho a condiciones de vida digna, sin discriminación, y especialmente el derecho a la igualdad de acceso y protección de la negligencia y el acoso en el transcurso de la recepción de servicios de salud y otros servicios públicos.

La discriminación contra las minorías nacionales

Artículo 24

Está prohibido discriminar a las minorías de origen nacional y de sus miembros por razón de su afiliación religiosa, étnica, creencias religiosas y lingüísticas.

La forma de realizar y proteger los derechos de los miembros de las minorías nacionales quedará regulada por una ley especial.

La discriminación por pertenencia a un partido político o sindicato.

Artículo 25

Queda prohibido discriminar a una persona o grupo de personas por razón de su o sus convicciones políticas o pertenencia o no a un partido político o un sindicato.

Las limitaciones necesarias para impedir la promoción o ejercicio de las actividades fascistas, nazis o racistas, de conformidad con la ley, no se considerarán constitutivas de discriminación.

La discriminación de personas con discapacidad

Artículo 26

Se considerará que se produce discriminación en el caso de un comportamiento contrario al principio de igualdad de derechos y libertades de las personas con discapacidad en aspectos políticos, económicos, culturales y otros públicos, profesional, vida privada y familiar.

La forma de realizar y proteger los derechos de las personas con discapacidad se regirá por una ley especial.

En cuanto a la protección judicial de las personas con discapacidad, se aplicarán, en cualquier caso los artículos 41, 42, 43, 44, 45 y 46 de esta Ley.

La discriminación por motivos de salud

Artículo 27

Queda prohibido discriminar a una persona o grupo de personas o miembros de su familia por razón su salud.

Atendiendo a la previsión a que se refiere el apartado 1 del presente artículo se considerará que se produce discriminación si un individuo o un grupo de personas a los que se negaron injustificadamente los servicios de salud, se le imponen condiciones especiales para la prestación de servicios de salud, o si se le niega el diagnóstico y se ha ocultado información relativa a su nombre o su estado de salud actual o las medidas destinadas a tratamiento o rehabilitación, o si recibe insultos y menosprecio en el curso de la estancia en una institución sanitaria.

CAPÍTULO IV. DEL COMISIONADO PARA LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD

El procedimiento para la elección del Comisionado

Artículo 28

El Comisionado deberá ser elegido por mayoría de votos del número total de representantes del pueblo, atendiendo a una propuesta presentada por la comisión facultada para resolver las cuestiones constitucionales (en lo sucesivo: el Comité).

La propuesta para la elección del Comisionado, se decidirá por mayoría de votos del número total de miembros del Comité.

Cada grupo de representantes del pueblo en la Asamblea Nacional tendrá derecho a proponer un candidato para el puesto de Comisionado de la Comisión.

Todo nacional de la República de Serbia puede ser elegido para el cargo de Comisionado de la condición de que cumpla las siguientes condiciones:

1. Ser graduado;
2. Un mínimo de experiencia de trabajo de diez años en cuestiones jurídicas relativas a la esfera de la protección de los derechos humanos;
3. Altas calidades morales y profesionales.

El Comisionado no podrá desempeñar ninguna función pública o actividad política.

Duración del mandato

Artículo 29

El Comisionado deberá ser elegido por un período de cinco años.

Una misma persona podrá ser elegida como Comisionado dos veces como máximo.

El cese del mandato

Artículo 30

La función del Comisionado se extinguirá a la expiración de su mandato, si presenta un aviso de renuncia por escrito a la Asamblea Nacional, cuando cumpla las condiciones para la jubilación, de, si es relevado de su deber, y, en caso de muerte.

La decisión de aliviar el Comisionado del derecho será aprobada por la Asamblea Nacional.

El Comisionado deberá ser relevado de su deber:

1. Si realiza su trabajo con negligencia;
2. Cuando se pruebe, mediante decisión judicial firme, que el Comisionado ha cometido un delito con pena de prisión, cuando la naturaleza del delito le hace indigno y no aptos para desempeñar la función de Comisionado.
3. Si pierde su ciudadanía;
4. Si realiza otra función pública o actividad profesional, si realiza otra tarea o trabajo que pueda influir en su independencia, o si realizar actos contrarios a la ley que regula los conflictos de interés cuando se trate de funciones públicas.

El procedimiento para cesar al Comisionado de los derechos se iniciará con una propuesta presentada por un mínimo de un tercio del Congreso.

El Comité deberá establecer si existen motivos para cesar al Comisionado e informar a la Asamblea Nacional de ello.

La Comisión también informará a la Asamblea Nacional, si el Comisionado presenta una solicitud de interrupción de desempeño de su función, y de las condiciones para el cese de su mandato por causa de haber jubilación, de conformidad con la ley.

La Asamblea Nacional deberá aprobar una decisión para cesar al Comisionado por mayoría de votos del número total de representantes del pueblo.

Tras el cese del mandato del Comisionado, la Asamblea Nacional elegirá a un nuevo Comisionado en un plazo de tres

meses a partir de la fecha de la cesación del mandato del Comisionado anterior.

La posición del Comisionado

Artículo 31

El Comisionado tendrá derecho a un salario igual al de un juez del Tribunal Supremo, así como el derecho al reembolso de los gastos efectuados en relación con el desempeño de sus funciones.

El Comisionado disfrutará de la inmunidad que tienen los representantes del pueblo en la Asamblea Nacional.

Servicio de expertos del Comisionado

Artículo 32

El Comisionado tendrá un servicio de expertos como ayuda en la realización de su labor.

El Comisionado deberá aprobar una ley que será aprobada por la Asamblea Nacional, que regule la organización y el trabajo de sus expertos.

El Comisionado contará con tres asistentes.

Cada asistente del Comisionado estará a cargo de un área de trabajo en su totalidad, de conformidad con la ley que regula la organización y sistematización de las actividades o trabajo.

El Comisionado designará a los asistentes del Servicio.

El Comisionado deberá decidir de manera independiente, de conformidad con la ley, sobre la contratación de los expertos miembros del Servicio, sobre la base de las necesidades de gestión profesional y eficacia de su labor.

La regulación relativa a la contratación de los expertos será la relativa a la contratación pública.

Los fondos necesarios para la labor del Comisionado, sus asistentes y el Servicio de expertos estará a cargo del presupuesto de la República de Serbia, a propuesta del Comisionado Comisionado.

La sede del Comisionado estará en Belgrado.

La autoridad del Comisionado

Artículo 33

El Comisionado:

1. Deberá recibir y examinar las quejas relativas a violaciones de las disposiciones de esta Ley, emitir dictámenes y recomendaciones en casos específicos, y aprobar medidas de conformidad con las disposiciones del artículo 40 de esta Ley;
2. Deberá proporcionar información a la persona que presente una queja relativa a sus derechos y la posibilidad de iniciar un procedimiento judicial o algún otro procedimiento con el propósito de su protección;
3. Deberá presentar cargos, de conformidad con el artículo 43 de esta Ley, relativo a violaciones de los derechos garantizados por la presente Ley, en su propio nombre, y con el acuerdo y en nombre de la persona discriminada, salvo que el proceso ante un tribunal de la ley ya se haya iniciado o concluido con una resolución;
4. Deberá presentar las oportunas quejas por violación de los derechos garantizados por la presente Ley;
5. Deberá presentar un informe anual y los informes especiales a la Asamblea Nacional acerca de la situación relativa a la protección de la igualdad;

6. Deberá advertir al público de los más frecuentes, y graves casos de discriminación;

7. Vigilará el cumplimiento de las leyes y otras regulaciones, comenzar la aprobación o la modificación de los reglamentos a los efectos de la aplicación y desarrollo de la protección contra la discriminación, y ofrecer dictámenes relativos a las disposiciones de proyectos de leyes y otras normas relativas a la prohibición de la discriminación;

8. Deberá establecer y mantener la cooperación con los órganos autorizados para garantizar la igualdad y la protección de los derechos humanos en el territorio de una provincia autónoma o un gobierno local;

9. Recomendará las medidas a los órganos de la administración pública y otras personas destinadas a garantizar la igualdad.

El Procedimiento

Artículo 34

El Comisionado deberá aprobar el Reglamento para regular su trabajo y el procedimiento debido.

CAPÍTULO V. EL PROCEDIMIENTO DEL COMISIONADO

Presentación de la denuncia

Artículo 35

La persona que se considere objeto de discriminación, presentará una queja por escrito al Comisionado o, en circunstancias excepcionales, por vía oral para el registro, sin estar obligado a pagar gasto alguno.

Junto con la denuncia, deberá presentarse la prueba de la discriminación sufrida

Una organización dedicada a la protección de los derechos humanos puede presentar una denuncia en nombre de y con el consentimiento de la persona cuyos derechos hayan sido violados.

El Comisionado remitirá la reclamación a la persona contra la que se ha presentado dentro de los 15 días siguientes a su recepción.

Artículo 36

El Comisionado deberá adoptar medidas respecto a una denuncia, salvo en caso de actuaciones referentes a la materia en cuestión, si se han iniciado procedimiento ante un tribunal o en caso de existir resolución.

El Comisionado no tomará ninguna medida relativa a una denuncia, si es evidente que no hubo violación de los derechos apuntados por la persona que presentó la, si ya ha tomado medidas sobre el mismo asunto y no hay nuevas evidencias, y si se establece que, en vista del tiempo transcurrido desde la violación de los derechos en cuestión el procedimiento carecería de sentido.

De los hechos

Artículo 37

Habiendo recibido una queja, el Comisionado establecerá los hechos del caso mediante el examen de las pruebas presentadas y por la toma de declaración a la persona que presentó una denuncia, la persona contra la cual se presentó la denuncia, y aquellos que fuera necesario.

La persona contra quien se presentó la denuncia deberá ser oída sobre las afirmaciones hechas en la denuncia dentro de los 15 días de haberla recibido.

La Conciliación

Artículo 38

El Comisionado deberá proponer un procedimiento de conciliación, de conformidad con la ley, antes de tomar otras medidas en el procedimiento.

Del informe y las recomendaciones

Artículo 39

El Comisionado deberá emitir un informe sobre si ha habido una violación de las disposiciones de la presente Ley dentro de los 90 días de la fecha de recepción de una queja, informará a la persona que presentó la denuncia y a la persona contra quien la denuncia se presentó.

Si decide que ha habido una violación de las disposiciones de esta Ley, el Comisionado emitirá una recomendación a la persona contra la cual se presentó la denuncia con objeto de corregir la violación en cuestión.

La persona a quien va dirigida la recomendación estará obligado a actuar en consecuencia y para reparar la violación de que se trate dentro de los 30 días de la fecha de su recepción e informar al Comisionado de su actuación.

Medidas

Artículo 40

Si la persona a la que se dirige una recomendación no actúa, es decir, si no puede reparar la violación en cuestión, el Comisionado tomará medidas cautelares

Si la persona mencionada en el párrafo 1 del presente artículo no reparar la violación en el plazo de 30 días de haber sido advertido, el Comisionado podrá hacerlo público.

Las medidas cautelares a que se refiere el apartado 1 del presente artículo tendrán lugar por aprobar una decisión contra la que no se le permite presentar una denuncia.

Las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Común se aplicará en el procedimiento de participación del Comisionado.

CAPÍTULO VI. PROTECCIÓN JUDICIAL

Competencia de los tribunales

Artículo 41

Cualquier persona que haya sufrido un trato discriminatorio tendrá el derecho a iniciar una demanda.

Las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Común se aplicará en las demandas de este tipo.

El procedimiento se tramitará con urgencia.

Contra la resolución se admite recurso de revisión.

Competencia

Artículo 42

En los procedimientos incoados a los efectos de protección contra la discriminación, además de los tribunales locales de jurisdicción general, el tribunal situado en la zona en la sede del demandante o de su residencia, será competente para conocer del procedimiento.

Demandas

Artículo 43

En la demanda a que se refiere el apartado 1 del artículo 41 de esta Ley, el demandante puede exigir:

1. La prohibición de una actividad que plantea amenaza de discriminación, la prohibición de continuar con una actividad discriminatoria, o la prohibición de repetir una actividad discriminatoria;
2. Que el tribunal establezca medidas respecto del acusado o terceros en su caso.
3. Reparar las consecuencias del trato discriminatorio;
4. Una indemnización por los materiales y de los daños materiales;
5. Que se hagan públicas las medidas mencionadas en los puntos 1-4 del artículo.

Medidas provisionales

Artículo 44

El demandante podrá exigir, al iniciar una demanda, en el curso del procedimiento y después de la conclusión del procedimiento, hasta la decisión del tribunal unas medidas provisionales para evitar un trato discriminatorio, con el fin de eliminar el peligro de violencia o de algún daño irreparable.

La propuesta de aprobar una medidas provisionales debe demostrar que se hace con el fin de eliminar el peligro de violencia o daños irreparables.

El tribunal estará obligado a decidir sobre una propuesta para pasar de inmediato una medida temporal, o dentro de tres días de la fecha de recepción de la propuesta a más tardar.

Las normas relativas a la carga de la prueba

Artículo 45

Es el tribunal el que establece si se ha cometido un acto de discriminación directa o indirecta, si ese hecho no se discute por las partes en la demanda, el demandado no podrá ser relevado de la carga de la prueba.

Si el demandante demuestra la probabilidad de que el acusado haya cometido un acto de discriminación, la carga de aportar pruebas de que no hubo violación del principio de igualdad o el principio de igualdad de derechos y obligaciones recaerá en el demandado.

Los procesos judiciales iniciados por otras personas

Artículo 46

Las demandas contempladas en el artículo 43, puntos 1, 2, 3 y 5 podrán ser presentadas por el Comisionado y una organización dedicada a la protección de los derechos humanos .

Si el trato discriminatorio se limita exclusivamente a una persona en particular, los demandantes se refiere el apartado 1 del presente artículo, podrá iniciar una demanda sólo con su consentimiento dado por escrito.

Una persona que deliberadamente se haya expuesto a un trato discriminatorio con la intención de verificar directamente la aplicación de los reglamentos relativos a la prohibición de discriminación puede iniciar una demanda a que se refiere el artículo 43, puntos 1, 2, 3 y 5 del presente ley.

La persona mencionada en el párrafo 3 del presente artículo estará obligada a informar al Comisionado de lo que va a hacer, a menos que las circunstancias no lo permitan, se informará al Comisionado por escrito de la acción emprendida.

Si la persona mencionada en el párrafo 3 del presente artículo no ha iniciado una demanda judicial, podrá ser oída como testigo.

La persona mencionada en el párrafo 3 del presente artículo no podrá ser objeto de reclamación de la responsabilidad compartida por los daños resultantes de un acto discriminatorio.

CAPÍTULO VII. SEGUIMIENTO

Seguimiento de la aplicación de la Ley

Artículo 47

El Ministerio encargado de los derechos humanos y de las minorías supervisará la aplicación de esta ley.

El informe anual del Comisionado

Artículo 48

El Comisionado presentará un informe anual a la Asamblea Nacional sobre la situación relativa a la protección de la igualdad, que contendrá una evaluación de la labor de los órganos de la administración pública, proveedores de servicios y otras personas, cualquier fallo percibido y recomendaciones para su eliminación.

El informe podrá contener declaraciones relativas a la aplicación de las leyes y otras regulaciones, respecto de la necesidad de

aprobar o modificar los reglamentos para la protección contra la discriminación.

El informe incluirá un resumen, que se publicará en "La Gaceta Oficial de la República de Serbia".

Informe especial

Artículo 49

Cuando existan razones de especial importancia, el Comisionado podrá, por su propia iniciativa o a petición de la Asamblea Nacional, enviará un informe especial a la Asamblea Nacional.

Dicho informe deberá contener un resumen, que será publicado en la Gaceta Oficial de la República de Serbia".

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES PENALES

Artículo 50

El funcionario autorizado o la persona encargada en el marco de un órgano de la administración pública será multado en la cantidad de 10.000 a 50.000 dinares por la comisión de un acto discriminatorio (artículo 15, apartado 2).

Artículo 51

La personas jurídicas o empresarios, serán multados con la cantidad de 10.000 a 50.000 dinares por violar el principio de igualdad de oportunidades de empleo o el ejercicio de los derechos en el ámbito del trabajo en igualdad de condiciones (artículo 16, apartado 1) sobre la base de los datos personales características, en el caso de una persona haciendo el trabajo temporal y ocasional, un estudiante o un estudiante sometidos a la práctica profesional, una persona en formación profesional y el

desarrollo sin la celebración de un contrato de trabajo, o un voluntario.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona física, será multado en la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación de las que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 52

Las personas jurídicas o un empresarios, serán multados con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares, si, en el marco de sus actividades, se niegan a proporcionar los servicios, o exigen que las condiciones deben cumplirse para la prestación de servicios sean distintas para unos que para otros, o si injustificadamente dan prioridad a una persona o un grupo de personas en la prestación de servicios (artículo 17, apartado 1), sobre la base de las características personales .

Una persona jurídica o un empresario, propietario o cesionario de un objeto de uso público o un espacio público, será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares por negar el acceso a dicho objeto o espacio público a un individuo o un grupo de personas los motivos de sus características personales (artículo 17, apartado 2).

La persona responsable de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a la persona física que realice una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a toda persona física por una violación mencionada en el apartado 2 del presente artículo será multada con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares.

Artículo 53

Una persona responsable en el marco de un órgano de la administración pública será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por actuar en contra del principio de la libre expresión de la fe o las creencias, es decir, si niega a un individuo o un grupo de personas el derecho a adquirir, mantener, expresar y cambiar la fe o creencia, así como el derecho a expresar, o actuar de acuerdo con sus convicciones (artículo 18).

Una persona jurídica o empresario por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

Una persona responsable en el marco de una entidad jurídica y una persona física por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares.

Artículo 54

Una institución educativa, será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares si injustificadamente obstaculice o impida el acceso un individuo o persona jurídica, sobre la base de su o sus características personales, o los excluya de la institución en la cuestión (artículo 19, párrafo 2).

La persona responsable en el marco de una institución educativa, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 55

Una entidad legal que niega un derecho por razón de género, o explota una persona o un grupo de personas por motivos de género, será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares (artículo 20, apartado 2).

Un empresario que niega un derecho u omite los beneficios relativos al género, o comete actos de formas físicas o de otro

tipo de violencia, explote, exprese el odio, menosprecie, chantajee o acose a un individuo o un grupo de personas por motivos de género, será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona física, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación mencionada en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 56

Una persona jurídica o empresario que requiere de un individuo o un grupo de personas para expresar públicamente su orientación sexual o que les impide expresar su orientación sexual, de conformidad con la presente Ley (artículo 21), será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona física, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 57

La persona jurídica o el empresario que discrimine a un niño o un menor de edad por razón de haber nacido dentro o fuera del matrimonio, o aquéllos que sean públicamente defensores de dar prioridad a los niños de un sexo sobre el otro, y la diferencia entre los niños sobre la base de los recursos financieros situación, la profesión y otras características relacionadas con la posición social, actividades, opiniones expresadas o las creencias de sus padres, tutores y miembros de la familia (artículo 22, apartado 2), será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona

física, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 58

La persona jurídica o empresario que discrimine a las personas o impida la prestación de atención de salud u otros servicios públicos por motivos de edad (artículo 23, apartado 1) será multado por la suma de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona física, será multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 59

La persona jurídica o empresario que discrimine a una persona o un grupo de personas por razón de su o sus convicciones políticas, pertenencia o no pertenencia a un partido político (artículo 25, párrafo 1) será multado con la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como a una persona física, será multado en la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 60

La persona jurídica o empresario que niega injustificadamente a una persona o un grupo de personas, los servicios de salud sobre la base de su o sus características personales, establece condiciones especiales para la prestación de los servicios de salud, les niega el diagnóstico y retiene la información relativa a su estado de salud actual y previo o las medidas destinadas a tratamiento o rehabilitación, y que acosa, insulta y desprecia en el curso de permanencia en una institución sanitaria (artículo 27,

apartado 2), será multado en la cantidad de 10.000 a 100.000 dinares.

La persona responsable en el marco de una entidad jurídica o un órgano de la administración pública, así como los trabajadores de la salud, serán multado con la cantidad de 5.000 a 50.000 dinares por una violación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Elección del Comisionado

Artículo 61

La Asamblea Nacional elegirá al Comisionado dentro de los 60 días del día en que las disposiciones de los artículos 28 a 40 de la presente Ley comience a aplicarse.

De las normas del Comisionado

Artículo 62

El Comisionado deberá aprobar una ley que regula la organización de su servicio de expertos y las Reglas de procedimiento en el plazo de 45 días de la fecha de su elección.

La entrada en vigor de la presente Ley

Artículo 63

La presente ley entrará en vigor el octavo día después del día de su publicación en "la gaceta oficial de la república de serbia", con

la excepción de los artículos 28 a 40, que empezarán a aplicarse a partir del 1 de enero 2010.

**PROTOCOLLO DI COOPERAZIONE NEL SETTORE
DELL'INCLUSIONE SOCIALE PER REGOLARE LE
AZIONI DI COOPERAZIONE FRA IL GOVERNO DI
ROMANIA ED IL PATRIARCATO ROMENO DI 2
OTTOBRE 2007.**

Oggi, il 2 ottobre 2007, al Palazzo Victoria, il Sig. Călin Popescu Tăriceanu, Primo Ministro della Romania e Sua Santità Daniel, Patriarca della Chiesa ortodossa romena, hanno firmato il seguente protocollo di collaborazione nel settore dell'inclusione sociale:

In base a:

- l'art. 29§5 della Costituzione;
- l'art. 7§1 e 7§2, l'art. 9§3 e 9§5, l'art 10§7 della Legge 489/2006 riguardante alla libertà religiosa ed il regime generale dei culti;
- l'art. 11§3, lett. a dell'Ordinanza Governativa no. 68/2003 riguardante ai servizi sociali con le modifiche e le aggiunte ulteriori;
- l'art. 4, lett. d, l'art. 6§2, e l'art. 24 e gli articoli seguenti della Legge no. 47/2006 riguardante il sistema nazionale d'assistenza sociale;
- D.G. [Decisione Governativa] no. 1217/2006 relativa alla costituzione del meccanismo nazionale per la promozione dell'inclusione sociale in Romania
- Lo Statuto d'organizzazione e di funzionamento della Chiesa ortodossa romena e i Regolamenti in vigore;

- Il Regolamento d'organizzazione e di funzionamento del sistema d'assistenza sociale nella Chiesa ortodossa romena.

LE PARTI

1. Il Governo di Romania, con sede a Bucarest, Piazza Victoriei no.1, settore 1, rappresentato da Sig. Călin Popescu Tăriceanu, Primo Ministro.
2. Il Patriarcato Romeno, con sede a Bucarest, via Dealul Mitropoliei no. 25, settore 4, rappresentato da Sua Santità Daniel, Patriarca di Romania.

LO SCOPO

Il protocollo si firma con lo scopo di regolare le azioni di cooperazione nel settore d'inclusione sociale fra le parti firmatarie, secondo le competenze stabiliti nei loro documenti d'organizzazione e di funzionamento, come anche alle disposizioni legali che hanno incidenza sulle attività che i partner svolgeranno nel quadro del presente protocollo.

L'OGGETTO

Con il presente protocollo, le parti decidono di cooperare per:

- il consolidamento del meccanismo nazionale per la promozione dell'inclusione sociale in Romania;
- la promozione del dialogo sociale per il miglioramento del quadro normativo ed istituzionale nel settore dell'inclusione sociale;
- definire le priorità – chiave che costituiranno la base dell'elaborazione dei programmi e dei progetti comuni nel settore dell'inclusione sociale, per trovare delle risposte ai bisogni sociali delle persone che si trovano in difficoltà;

- stabilire le premesse di collaborazione, di scambio d'informazioni e d'assistenza.

LA DURATA DEL PROTOCOLLO

Il presente protocollo ha efficacia per un periodo di 10 anni.

Nel caso in cui nessuno dei partner notifica all'altra parte l'intenzione di cessare la sua efficacia, prima della scadenza del periodo per il quale è stato firmato, il presente protocollo prolunga automaticamente i suoi effetti per un anno.

LE OBBLIGAZIONI DELLE PARTI

Il Governo, attraverso il Ministero del Lavoro, della Famiglia e dell'Uguaglianza delle Opportunità, come anche attraverso tutte le altre istituzioni che si trovano sotto la sua autorità, s'obbliga:

- a. a sollecitare punti di vista e coinvolgere i rappresentanti dell'altra parte firmataria nel processo consultivo relativo ai progetti di atti normativi;
- b. a coinvolgere i membri dall'altra parte firmataria nei gruppi di lavoro, seminari e altre riunioni che hanno come oggetto il dibattito e la definizione delle priorità nel settore dell'inclusione sociale;
- c. a facilitare la partecipazione dei rappresentanti del partner ai lavori della Commissione Nazionale riguardante all'Inclusione Sociale, ai lavori delle Commissioni territoriali riguardanti all'inclusione sociale, come anche alle altre strutture consultive nel settore sociale, che implica la partecipazione della società civile;
- d. a cooperare con il partner per iniziare dei progetti e programmi comuni per sostenere e sviluppare il sistema nazionale di servizi sociali;
- e. a informare l'altra parte firmataria (le strutture ecclesiastiche riconosciute come fornitori di servizi sociali) per quanto riguarda

le opportunità di finanziamento messe a disposizione dal Ministero per lo sviluppo e la diversificazione dei servizi sociali;

f. ad assicurare condizioni ottimali nei centri che forniscono pubblici servizi sociali per lo svolgimento dell'assistenza spirituale delle persone beneficiarie, inclusa l'assicurazione di alcuni spazi a ciò dedicati, alla condizione di rispettare i diritti fondamentali e, innanzitutto, la libertà della religione;

g. a sostenere gli interventi del Patriarcato Romeno per la valorizzazione del potenziale specifico degli laureati delle Facoltà di Teologia Ortodossa, specializzazione in Teologia Sociale;

h. a cooperare nel settore dell'inclusione sociale anche con le ONG che funzionano nel quadro e con la benedizione della Chiesa ortodossa romena.

Il Patriarcato Romeno s'obbliga:

a. a designare dei rappresentanti della Chiesa ortodossa romena, che partecipano all'attività d'elaborazione dei progetti di atti normativi e dei programmi relativi al settore dell'inclusione sociale;

b. a designare dei rappresentanti nelle strutture di consultazione del settore sociale, che implica la partecipazione della società civile;

c. a cooperare con il partner per fornire dei servizi sociali nel beneficio delle persone, delle famiglie e delle comunità che si trovano in situazioni di difficoltà;

d. a identificare, attraverso i preti e il personale impegnato nel sistema d'assistenza sociale della Chiesa ortodossa romena, e di comunicare al partner le situazioni e le informazioni relative alle persone che si trovano stato di bisogno, come anche delle informazioni sulle persone che si trovano nei propri registri, e che sono potenziali beneficiari di servizi sociali, prestazioni sociali, in

vista di facilitare l'accesso all'assistenza, contribuendo così alla definizione da parte del partner di alcune strategie settoriali nel settore dell'inclusione sociale;

e. a offrire consulenza spirituale; con personale specializzato, ai beneficiari dei servizi sociali organizzati dai fornitori pubblici o privati;

f. ad assicurare l'implicazione delle risorse umane e, nello stesso tempo, delle strutture specializzate nel settore dell'assistenza sociale nei programmi per lo sviluppo dell'infrastruttura sociale e dei servizi sociali;

g. a cooperare all'implementazione dei programmi sociali d'interesse nazionale;

h. a facilitare la disseminazione delle informazioni specifiche all'attività d'inclusione sociale che svolge; di facilitare la disseminazione dei modelli buona pratica;

i. ad offrire informazioni relative alle organizzazioni non-governative del settore dell'assistenza sociale, che funzionano nel quadro e con la benedizione della Chiesa ortodossa romena.

LA CESSAZIONE DELLA VALIDITA' DEL PROTOCOLLO

L'efficacia del protocollo cessa:

1. al compimento del termine, in seguito alla notifica di una delle parti;
2. con l'accordo delle parti;
3. alla sollecitazione di una delle parti, nel caso in quale il partner non adempie alle obbligazioni assunte di comune accordo.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente protocollo costituisce un documento quadro di cooperazione fra parti, per la realizzazione degli obiettivi comuni

proposti, e può essere completato o modificato con degli atti addizionali firmati dalle parti, o per iniziativa di ognuna di esse.

La parte che assume l'iniziativa di modificare e / o di completare il protocollo trasmetterà, per scritto, all'altra parte, perché vengano analizzati, i motivi concreti che determinano questa sollecitazione, come anche la proposta oggetto della modifica / del completamento.

Qualsiasi progetto o attività concreta, che le parti desidereranno di svolgere insieme, può essere oggetto di altre convenzioni o protocolli.

Lo scambio di informazioni sarà fatto su richiesta o su base volontaria, anche se non esistesse una sollecitazione anteriore. La sollecitazione d'assistenza può essere chiesta da ogni parte firmataria, compiendo sforzi ragionevoli per assicurare assistenza all'altra parte, sotto la riserva del rispetto della legislazione e delle politiche promosse da ognuna delle parti.

L'implementazione dei provvedimenti del presente protocollo si realizza sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro, della Famiglia e dell'Uguaglianza delle opportunità, in collaborazione con le autorità competenti.

Ogni parte designerà un rappresentante permanente, che deve assicurare il coordinamento delle azioni di cooperazione fra queste; la nomina o il mutamento del rappresentante deve essere comunicata all'altra parte per scritto.

Il presente protocollo viene redatto in 2 esemplari in doppio originale, uno per ogni parte firmataria, ed entra in vigore alla data della sua firma.

Firmato oggi, il 2 ottobre 2007, a Bucarest, nel Palazzo Victoria.

IL GOVERNO DI ROMANIA

PRIMO MINISTRO

Călin Popescu Țăriceanu

IL PATRIARCATO ROMENO

PATRIARCA

Sua Santità Daniel

**PROTOCOLLO DI COOPERAZIONE NEL SETTORE
DELL'INCLUSIONE SOCIALE PER REGOLARE LE
AZIONI DI COOPERAZIONE FRA IL GOVERNO DI
ROMANIA E LA CONFERENZA DEI VESCOVI DI
ROMANIA DI 4 DICEMBRE 2007.**

Oggi, il 4 dicembre 2007, al Palazzo Victoria, il Sig. Călin Popescu Tăriceanu, Primo Ministro della Romania e Sua Eccellenza Ioan Robu, Arcivescovo Metropolita Romano-Cattolico di Bucarest – Presidente della Conferenza dei Vescovi di Romania, e Sua Beatitudine Lucian Mureșan, Arcivescovo Maggiore Greco-Cattolico – Vicepresidente della Conferenza dei Vescovi di Romania, hanno firmato il seguente protocollo di collaborazione nel settore dell'inclusione sociale:

In base a:

- l'art. 29 § 5 della Costituzione;
- l'art. 7 § 1 e 7 § 2, l'art. 9 § 3 e 9 § 5, l'art 10 § 7 della Legge 489/2006 riguardante alla libertà religiosa ed il regime generale dei culti;
- l'art. 11 § 3, lett. a dell'Ordinanza Governativa no. 68/2003 riguardante ai servizi sociali con le modifiche e le aggiunte ulteriori;
- l'art. 4, lett. d, l'art. 6 § 2, e l'art. 24 e gli articoli seguenti della Legge no. 47/2006 riguardante il sistema nazionale d'assistenza sociale;
- D.G. [Decisione Governativa] no. 1217/2006 relativa alla costituzione del meccanismo nazionale per la promozione dell'inclusione sociale in Romania
- il Codice di Diritto Canonico della Chiesa Latina;
- il Codice dei Canoni delle Chiese Orientali;

- il Compendio di Dottrina Sociale della Chiesa;
- lo Statuto della Conferenza dei Vescovi di Romania.

LE PARTI

1. Il Governo di Romania, con sede a Bucarest, Piazza Victoriei no.1, settore 1, rappresentato da Sig. Călin Popescu Tăriceanu, Primo Ministro.
2. La Conferenza dei Vescovi di Romania, con sede a Bucarest, via Popa Tatu no. 68, settore 1, rappresentata da Sua Eccellenza Ioan Robu, Arcivescovo Metropolita Romano-Cattolico di Bucarest – Presidente della Conferenza dei Vescovi di Romania, e da Sua Beatitudine Lucian Mureșan, Arcivescovo Maggiore Greco-Cattolico – Vicepresidente della Conferenza dei Vescovi di Romania.

LO SCOPO

Il protocollo viene sottoscritto allo scopo di regolare le azioni di cooperazione nel settore d'inclusione sociale fra le parti firmatarie, secondo le competenze stabilite nei loro documenti d'organizzazione e di funzionamento, come anche nelle disposizioni legali che hanno incidenza sulle attività che i partner svolgeranno nel quadro del presente protocollo.

L'OGGETTO

Con il presente protocollo, le parti decidono di cooperare per:

- il consolidamento del sistema nazionale per la promozione dell'inclusione sociale in Romania;
- la promozione del dialogo sociale per il miglioramento del quadro normativo ed istituzionale nel settore dell'inclusione sociale;

- definire le priorità – chiave che costituiranno la base dell’elaborazione dei programmi e dei progetti comuni nel settore dell’inclusione sociale, per trovare delle risposte ai bisogni sociali delle persone che si trovano in difficoltà;
- stabilire le premesse di collaborazione, di cambio d’informazioni e d’assistenza.

LA DURATA DEL PROTOCOLLO

Il presente protocollo viene sottoscritto per un periodo di 10 anni. Nel caso in cui nessuno dei partner notifica all’altra parte l’intenzione di interromperne la validità, prima della scadenza del periodo per il quale è stato firmato, il presente protocollo prolunga automaticamente i suoi effetti per un anno.

LE OBBLIGAZIONI DELLE PARTI

Il Governo, attraverso il Ministero del Lavoro, della Famiglia e dell’Uguaglianza delle Opportunità, come anche attraverso tutte le altre istituzioni che si trovano sotto la sua autorità, si obbliga:

- a. a sollecitare punti di vista e a coinvolgere i rappresentanti dell’altra parte firmataria nel processo consultivo relativo ai progetti di atti normativi;
- b. a coinvolgere i membri dell’altra parte firmataria nei gruppi di lavoro, seminari e altre riunioni che hanno come oggetto il dibattito e la definizione delle priorità nel settore dell’inclusione sociale;
- c. a facilitare la partecipazione dei rappresentanti del partner ai lavori della Commissione Nazionale riguardante all’Inclusione Sociale, ai lavori delle Commissioni territoriali riguardanti l’inclusione sociale, come anche nelle altre strutture consultative nel settore sociale, che implicano la partecipazione della società civile;

- d. a cooperare con il partner per intraprendere progetti e programmi comuni per il sostenimento e lo sviluppo del sistema nazionale di servizi sociali;
- e. a informare l'altra parte firmataria (le strutture ecclesiali riconosciute come fornitori di servizi sociali) per ciò che concerne le opportunità di finanziamento messi a disposizione dal Ministero per lo sviluppo e la diversificazione dei servizi sociali;
- f. ad assicurare le migliori condizioni per i centri pubblici che erogano servizi sociali per lo svolgimento dell'assistenza spirituale delle persone beneficiarie, inclusa l'assicurazione di alcuni spazi propri da utilizzare a tale scopo, alla condizione di rispettare i diritti fondamentali e, innanzitutto, la libertà della religione;
- g. a sostenere gli interventi della Conferenza dei Vescovi di Romania, e dei Vescovadi cattolici di rito latino ed orientale autoctoni, per la valorizzazione del potenziale specifico degli laureati delle Facoltà di Teologia Romano-Cattolica e Greco-Cattolica, specializzazione in Teologia Sociale;
- h. a cooperare nel settore dell'inclusione sociale anche con le ONG che funzionano nel quadro e con la benedizione della Chiesa cattolica.

La Conferenza dei Vescovi di Romania (CER) si obbliga:

- a. a designare dei rappresentanti della Conferenza dei Vescovi di Romania, e dei Vescovadi cattolici di rito latino ed orientale autoctoni, che partecipino all'attività di elaborazione dei progetti di atti normativi e dei programmi relativi al settore dell'inclusione sociale;
- b. a designare dei rappresentanti nelle strutture consultative del settore sociale, che implicano la partecipazione della società civile;

c. a cooperare con il partner per fornire dei servizi sociali nel beneficio delle persone, delle famiglie e delle comunità che si trovano in situazioni di difficoltà;

d. a identificare, attraverso i preti ed il personale coinvolto nel sistema d'assistenza sociale della Chiesa cattolica, e di comunicare al partner le situazioni e le informazioni relative alle persone che si trovano in stato di bisogno, come anche le informazioni sulle persone che si trovano nei propri registri e che sono potenziali beneficiari di servizi sociali, prestazioni sociali, in vista di facilitare l'accesso all'assistenza, contribuendo così alla definizione da parte del partner di alcune strategie specifiche nel settore dell'inclusione sociale;

e. a offrire consulenza spirituale, con personale specializzato, ai beneficiari dei servizi sociali organizzati dai fornitori di servizi pubblici o privati;

f. ad assicurare l'implicazione delle risorse umane e, nello stesso tempo, delle strutture specializzate nel settore dell'assistenza sociale nei programmi per lo sviluppo delle infrastrutture sociali e dei servizi sociali;

g. a cooperare all'implementazione dei programmi sociali d'interesse nazionale;

h. a facilitare la disseminazione delle informazioni specifiche sull'attività d'inclusione sociale che svolge; di facilitare la disseminazione dei modelli buona pratica;

i. a offrire informazione relative alle organizzazioni non-governative del settore dell'assistenza sociale, che funzionano nel quadro e con la benedizione della Chiesa cattolica.

LA CESSAZIONE DEL PROTOCOLLO

La validità del protocollo cessa:

1. al compimento del termine, in seguito alla notifica di una delle parti;

2. con l'accordo delle parti;
3. alla sollecitazione di una delle parti, nel caso in cui il partner non adempie le obbligazioni assunte di comune accordo.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente protocollo costituisce un documento quadro di cooperazione fra parti, per la realizzazione degli obiettivi comuni proposti, e può essere completato o modificato con degli atti addizionali firmati dalle parti, sull'iniziativa di qualsiasi di queste.

La parte che prende l'iniziativa di modificare e / o di completare il protocollo trasmetterà, per scritto, all'altra parte, perché possano essere analizzati, i motivi concreti che determinano questa sollecitazione, come anche la proposta oggetto della modifica / del completamento.

Qualsiasi progetto o attività concreta, che le parti desidereranno svolgere insieme, può essere oggetto di altre convenzioni o protocolli.

Lo scambio d'informazioni sarà fatto su richiesta o su base volontaria, anche se non esistesse una sollecitazione anteriore. La sollecitazione alla collaborazione può essere fatta da ognuna delle parti firmatarie, ponendo in essere gli sforzi ragionevoli per assicurare assistenza all'altra parte, con riserva del rispetto della legislazione e delle politiche promosse da ogni parte.

L'implementazione dei provvedimenti del presente protocollo si realizza sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro, della Famiglia e dell'Uguaglianza delle Opportunità, in collaborazione con le autorità competenti.

Ogni parte designerà un rappresentante permanente, che deve assicurare il coordinamento delle azioni di cooperazione fra queste; la nomina o il cambiamento del rappresentante deve essere comunicata all'altra parte per scritto.

Il presente protocollo viene redatto in 2 esemplari originali, uno per ogni parte firmataria, ed entra in vigore alla data della sua firma.

Firmato oggi, il 4 dicembre 2007, a Bucarest, nel Palazzo Victoria.

IL GOVERNO DI ROMANIA
PRIMO MINISTRO
Călin Popescu Tăriceanu

LA CONFERENZA DEI VESCOVI DI
ROMANIA

Presidente, Sua Eccellenza Ioan Robu,
Arcivescovo Metropolita Romano-
Cattolico di Bucarest
Vicepresidente, Sua Beatitudine Lucian
Mureșan,
Arcivescovo Maggiore Greco-Cattolico

