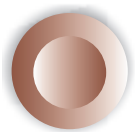


RAPORT



DE ACTIVITATE



2007



CONSILIUL
NAȚIONAL PENTRU
COMBATerea
DISCRIMINĂRII

CUPRINS

Secțiunea I

I.1 Cadrul legal de organizare și funcționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

I.2 Reflectarea activității CNCD în rapoartele unor organizații internaționale

I.3 Date de ordin logistic și financiar

Secțiunea a II-a

II.1. Activitatea CNCD de constatare și sancționare a faptelor de discriminare realizată de către Colegiul Director în relație cu domeniile de aplicabilitate a principiului egalității

II.2 Autoritatea judecătorească și invocarea principiului egalității în materia salarizării în sistemul judiciar

II.3 Reflectarea în date statistice a activității de combatere a discriminării pe baza petițiilor primite de CNCD în anul 2007

II.4 Activitatea de investigare a posibilelor cazuri de discriminare supuse atenției CNCD

Secțiunea a III-a

III.1 Jurisprudența de contencios a CNCD

III. 2 Cauzele în care hotărârile Colegiului Director au fost supuse controlului judecătoresc și cauzele în care CNCD a fost chemat în instanță, în calitate de expert în domeniul nediscriminării sau monitor al cazurilor de discriminare

Secțiunea a IV-a - Activitatea CNCD de prevenire a fenomenului de discriminare

IV. 1 Activitățile desfășurate în anul 2007 de către CNCD în domeniul prevenirii și combaterii discriminării

IV. 2 Analiza de imagine a CNCD reflectată în presa scrisă

ANEXE

Imagini de la activitățile CNCD

SECȚIUNEA I

I.1 Cadrul legal de organizare și funcționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Anul 2007 a constituit primul an în care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a funcționat cu o bază legală îmbunătățită în domeniul nediscriminării. Acest lucru a fost realizabil prin adoptarea de către Parlamentul României a *Legii nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* și, implicit, prin republicarea în anul 2007 a *Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*.

Modificarea bazei legislative din domeniul nediscriminării s-a concretizat în urma consultării societății civile și a urmărit completarea acesteia cu prevederile legislației comunitare care lipseau din legislația națională în domeniu și care erau solicitate prin rapoartele de țară, precum și adaptarea legislației naționale la situațiile concrete, identificate în practica Consiliului, eliminarea impedimentelor, a lipsurilor de reglementare existente în legislația în vigoare constatate încă de la înființarea instituției.

Principalele modificări aduse în noua bază legislativă sunt:

► Reorganizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, asigurarea independenței instituției, prin funcționarea acesteia ca autoritate de stat, autonomă, sub control parlamentar;

► Modificarea structurii și a componenței Colegiului Director, definirea clară a statutului și a competențelor acestuia;

► Completarea procedurii legale aplicate de Consiliu cu prevederile Codului de procedură civilă, introducerea unui termen special de soluționare a petițiilor, a termenului limită până la care se poate sesiza Consiliul, specificarea elementelor prevăzute în conținutul Hotărârilor Colegiului Director, termenele de adoptare și de comunicare a acesteia părților;

Înființarea birourilor regionale pentru eficientizarea activității Consiliului la nivel național și regional;

Extinderea criteriilor de discriminare și a formelor de discriminare;

Confirmarea liberului acces la justiție pentru persoanele care se plâng de existența faptelor de discriminare și introducerea inversării sarcinii probei;

Majorarea cuantumurilor minime și maxime a amenzilor;

Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este organul colegial, deliberativ și decizional, responsabil pentru atribuțiile prevăzute de lege. Începând cu anul 2007, Colegiul Director este compus din 9 membri, cu rang de secretar de stat, propuși și numiți în ședință comună de cele două Camere ale Parlamentului, pentru un mandat de 5 ani.

În anul 2007, componența Colegiului Director a fost asigurată de :

● Csaba Ferenc ASZTALOS, Președinte

● Corina Nicoleta COMȘA,

Vicepreședinte

● Dezideriu GERGELY

● Gheorghe IONIȚĂ

● Haller ISTVÁN

● Dragoș Tiberiu NIȚĂ

● Anamaria PANFILE

● Paula Roxana TRUINEA

● Ana Monica VASILE

Conducerea instituției este asigurată de către un Președinte, ales de membrii Colegiului Director, din rândul acestora, pentru un mandat de 5 ani și de un Vicepreședinte, ales de membrii Colegiului Director, din rândul acestora, pentru un mandat de 2,5 ani.

Personalul de execuție și de conducere al instituției este format din referenți, consilieri și consilieri juridici, care au calitate de funcționari publici și personal încadrat cu contract individual de muncă.

1.2 Reflectarea activității CNCD în rapoartele unor organizații internaționale

Raportul Freedom House

„Una dintre instituțiile cu un record de invidiat în domeniul corectitudinii politice în 2007 a fost Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), autoritate de stat autonomă ai cărei membri sunt independenți sau reprezintă diferite ONG-uri. CNCD a intervenit într-un conflict în care un profesor a dat în judecată o școală din cauza prezenței excesive a unor icoane bizantine. În replică, editorialiștii din presa scrisă și televiziune au susținut că este extrem de important ca România să-și apere identitatea creștin-ortodoxă în anul aderării sale la Europa „catolică și protestantă”. Ministrul Educației a fost inițial de partea reclamantului, dar ulterior a trecut de partea opiniei publice. CNCD, printre ale cărei competențe se numără formularea de opinii consultative și aplicarea unor amenzi, a decis că amplasarea icoanelor în școlile publice reprezintă o discriminare la adresa elevilor de alte religii, precum și a necredincioșilor. Ministrul Educației a făcut apel în privința acestei decizii, iar George Becali, politician populist și proprietarul unui club de fotbal, l-a insultat public pe președintele CNCD.

Într-un al doilea caz, CNCD l-a amendat pe președintele Băsescu pentru că a catalogat o jurnalistă drept „țigancă împuțită”. Comentariul președintelui a fost înregistrat cu ajutorul camerei cu care era prevăzut telefonul mobil al jurnalistei, care i-a fost confiscat acesteia după ce a refuzat să oprească înregistrarea. Camera a

continuat să funcționeze fără știrea președintelui și a înregistrat discuția privată dintre acesta și soția sa; când președintele a înapoiat ulterior telefonul jurnalistei, cu scuzele de rigoare, aceasta a găsit înregistrarea și a făcut-o publică. În același mod, ministrului de externe Adrian Cioroianu i-a scăpat afirmația că românii care comit infracțiuni în țările UE ar trebui trimiși într-un lagăr în deșertul din Egipt, iar afirmația sa a fost supusă atenției CNCD.

În 2007, diferitele personalități publice ale României au demonstrat că nu sunt pregătite pentru a adopta discursul general european. Sfera publică, exceptând domeniul politic, a fost dominată de dezbateri pe tema identității care au evidențiat specificul României și temerile legate de „Europa secularizată”. Mulți intelectuali din viața publică românească sunt creștini ortodocși practicanți, iar în țară se înregistrează o accentuare a intoleranței și naționalismului. Tonul general al dezbaterilor publice din media este adesea unul ofensator la adresa unui grup sau a altuia. Apărătorii corectitudinii politice sunt puțini la număr, provin în general din rândul societății civile și nu se bucură de prea multă credibilitate în rândul opiniei publice, care pare a savura din plin limbajul dur al lui Băsescu și Becali. Expulzarea unor români din Italia la sfârșitul anului 2007 a provocat o nouă rundă de dezbateri pe tema identității naționale și noi manifestări de rasism, temperate într-o oarecare măsură de organisme abilitate precum Consiliul Național al Audio-Vizualului și CNCD.”

Centrul European de Monitorizare a Rasismului și Xenofobiei

„Directiva Egalității Rasiale are sancțiuni eficiente, proporționale și neconvingătoare ca reacție la discriminarea etnică și rasială. Sancțiunile și sentințele aplicate cazurilor de discriminare pe criterii rasiale sau etnice pot fi întâlnite în 15 state membre, în perioada 2006-2007. Marea Britanie, deține cea mai eficientă legislație aplicată discriminării etnice în UE. Statisticile disponibile demonstrează că Marea

Britanie, conduce atât în ceea ce privește cuantumul anual de sancțiuni, cât și în seria de sancțiuni aplicate pentru cazurile de discriminare etnică și rasială. Marea Britanie a aplicat mai multe sancțiuni într-un interval de timp relevant comparativ cu toate celelalte state membre la un loc. **Alte state membre care au aplicat eficient legislația privind discriminarea etnică sunt: Bulgaria, Franța, Irlanda, Italia, Ungaria,**

România, Finlanda și Suedia. În aceste țări, sancțiunile sunt mai frecvente și mai neconvingătoare decât în restul UE, chiar dacă ele rămân relativ insuficiente în comparație cu cele din Marea Britanie.”

“Cuantumul de sancțiuni generat de un sistem anti-discriminare este un indicator al eficienței sistemului. Pe baza acestui indicator, Marea Britanie are cea mai eficientă legislație aplicată în combaterea discriminării etnice din UE. Numai statisticile referitoare la ocuparea forței de muncă sunt disponibile, dar aceste statistici demonstrează că Marea Britanie

conduce atât în ceea ce privește cuantumul anual de sancțiuni, cât și în severitatea sancțiunilor aplicate pentru cazurile de discriminare etnică sau rasială. Marea Britanie aplicat mai multe sancțiuni într-un interval de timp relevant comparativ cu celelalte state la un loc. *Alte state UE care au implementat o legislație relativ eficientă în combaterea discriminării etnice în UE, sunt: Bulgaria, Franța, Irlanda, Italia, Ungaria, România, Finlanda și Suedia.* În aceste țări, sancțiunile sunt mai degrabă frecvente și/sau descurajante decât în restul UE, dar rămân totuși mici în comparație cu cele din Marea Britanie.”

Figure 2.1: Status of equality bodies in EU Member States by end of 2007



1.3 Date de ordin logistic și financiar

În anul 2007, aparatul de lucru al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost constituit din 81 de posturi finanțate de la bugetul de stat, din care 54 de posturi au fost efectiv ocupate. În anul 2007, media de vârstă a angajaților a scăzut de la 32 de ani (cât era în anul 2006) la 28 de ani. De asemenea, pe parcursul anului 2007, procentul de 85% al angajaților cu studii superioare a rămas constant.

Totodată, numărul membrilor Colegiului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost suplimentat cu 2 posturi, în urma aprobării Legii nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Aceste două posturi au fost ocupate în cursul anului 2007, prin numirea membrilor Colegiului Director de către cele două Camere ale Parlamentului, conform OG. 137/2000 republicată. În aceeași perioadă, din rândul membrilor Colegiului Director a fost ales de către aceștia un vicepreședinte mandatat pe o perioadă de 2,5 ani.

În anul 2007, instituția a organizat 13 concursuri pentru ocuparea posturilor vacante din care au fost ocupate 14. În cursul anului, Consiliul a făcut demersurile necesare pentru suplimentarea în anul 2008 a schemei de personal cu 10 posturi.

Pe parcursul anului 2007 aproximativ 50% din totalul angajaților au urmat cursuri de perfecționare în domeniul legislației, achizițiilor publice, economic și al resurselor umane.

Din totalul de 81 de posturi prevăzut de

organigrama Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării au fost ocupate 54 de posturi, dintre care:

- demnitari (secretari de stat) - 9
- funcționari publici - 35
- personal contractual - 10

Cele 27 de posturi vacante sunt de funcționari publici, dintre care 1 de conducere, de șef birou.

Din totalul funcțiilor publice ocupate, 8 sunt de conducere: 3 posturi de director și 5 de șef serviciu. Din numărul total al posturilor ocupate de personal contractual, unul este de conducere.

O problemă importantă, identificată încă de la înființarea instituției și care afectează în continuare buna desfășurare a activității Consiliului, este funcționarea acesteia în condiții improprii, într-un sediu necorespunzător, cu risc seismic ridicat. Birourile sunt dispersate, pe trei etaje (2, 3 și 6), neexistând servicii de pază și de salubritate eficiente. Nu există spațiu suficient pentru funcționarea în bune condiții a Centrului de Documentare, pentru serviciul de consultare a materialelor destinate publicului interesat. Activitatea de audiere a persoanelor citate în dosarele constituite pe baza petițiilor primite la CNCD, desfășurată de membrii Colegiului Director, se realizează cu dificultate din același motiv, neexistând spații corespunzătoare, destinate acestei activități. Totodată, audiențele cu publicul, activitatea de consultanță juridică acordată petenților și ședințele organizatorice cu personalul instituției se desfășoară cu dificultate din aceleași considerente.

Execuția bugetară pe anul 2007 a fost de 92,97% și este prezentă în tabelul următor:

DENUMIRE INDICATOR	COD	ALOCAȚII BUCETARE	SUME UTILIZATE
Buget de stat	51.01	4.250.000	3.951.105
Cheltuieli curente	51.01.01	4.094.000	3.877.085
Cheltuieli de personal	51.01.10	2.403.000	2.386.024
Bunuri și servicii	51.01.20	1.437.000	1.352.964
Transferuri	51.01.55	4.000	3.508
Alte cheltuieli	51.01.59	250.000	134.589
Cheltuieli de capital	51.00.71	156.000	74.020

SECȚIUNEA a II-a

II.1 Activitatea Consiliului de constatare și sancționare a faptelor de discriminare

Activitatea de constatare și sancționare a faptelor de discriminare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este realizată de către membrii Colegiului Director. Această activitate, datorită specificului său, impune un grad de complexitate ridicat, procedura de soluționare a petițiilor urmărind etape multiple. În cursul procesului de soluționare a petițiilor, în conformitate cu procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, se urmărește întrunirea anumitor elemente precum competența Consiliului, elementele obligatorii în conținutul petițiilor înregistrate, se strâng dovezi relevante cazului expus, se solicită date suplimentare părților implicate, se consemnează punctele de vedere ale părților implicate în cadrul audierilor, se desfășoară activitatea de investigare a faptelor de discriminare reclamate, de dezbatere și deliberare.

Având în vedere procedura de soluționare complexă precum și faptul că de la an

la an, numărul petițiilor depuse la Consiliu a cunoscut o tendință crescătoare constantă, se înregistrează o anumită îngreunare a activității de soluționare a petițiilor. Practic, se observă că, din numărul total al petițiilor primite în anul 2007 (836), au fost soluționate 394 de cazuri. Procentual, se constată că 46,7% din numărul total al petițiilor primite în anul 2007 au fost soluționate în același an (sunt incluse și autosesizările Colegiului Director din anul 2007).

Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, urmărește asigurarea egalității în domeniul economic, în materie de angajare și profesie, accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la bunuri, servicii și facilități, accesul la educație, libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului, accesul în locuri publice și dreptul la demnitatea personală.

Prezentarea activității de constatare și de sancționare a faptelor de discriminare realizată de către Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în relație cu domeniile de aplicabilitate a principiului egalității

Domeniul accesului la educație este definit separat în Ordonanța de Guvern 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată. Astfel, O.G 137/2000, republicată, sancționează ca fiind contravenții următoarele aspecte:

- refuzul de a permite accesul unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație;
- solicitarea unor declarații doveditoare a apartenenței la o anumită etnie cu scopul condiționării accesului unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă;
- orice îngrădire în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare, pe criterii

de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată.

Totodată, legislația prevede și excepții admise în situații expres definite precum:

- situația în care, în învățământul liceal și universitar, candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și în acest sens, se impune dovedirea apartenenței la această minoritate, printr-un act provenind din partea unei organizații a minorității respective, legal constituite;
- în situația în care există dreptul unității ori instituției de învățământ de a refuza înscrierea sau admiterea unei persoane ale cărei cunoștințe ori rezultate anterioare nu corespund standardelor

sau condițiilor de înscriere cerute pentru accesul în instituția respectivă, atât timp cât refuzul nu este determinat de apartenența persoanei în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului

sau orientării sexuale a acesteia;

● în situația în care unitatea sau instituția de învățământ de pregătire a personalului de cult are dreptul de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.

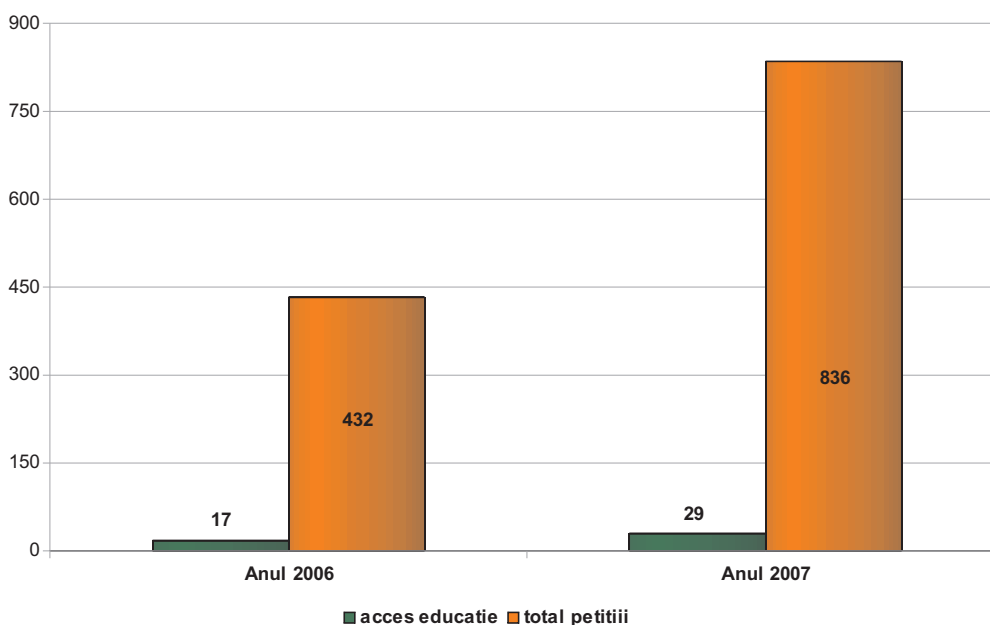
Date statistice ale petițiilor relevante domeniului accesului la educație:

Pentru a se asigura o imagine de ansamblu a activității de soluționare a petițiilor pentru acest domeniu, vom prezenta alăturat, date statistice care reflectă situația concretă.

Astfel, în anul 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a primit spre soluționare 836 de petiții dintre care 29 de petiții (3,47%) au vizat domeniul accesului la educație.

Comparativ, în decursul anului 2006, din totalul de 432 de petiții înregistrate, un număr de 17 au vizat domeniul accesului la educație (procentual 3,96%). În acest sens, se poate constata că, pentru cei doi ani analizați se păstrează un raport relativ constant între numărul total de petiții și numărul petițiilor corespondent domeniului accesului la educație.

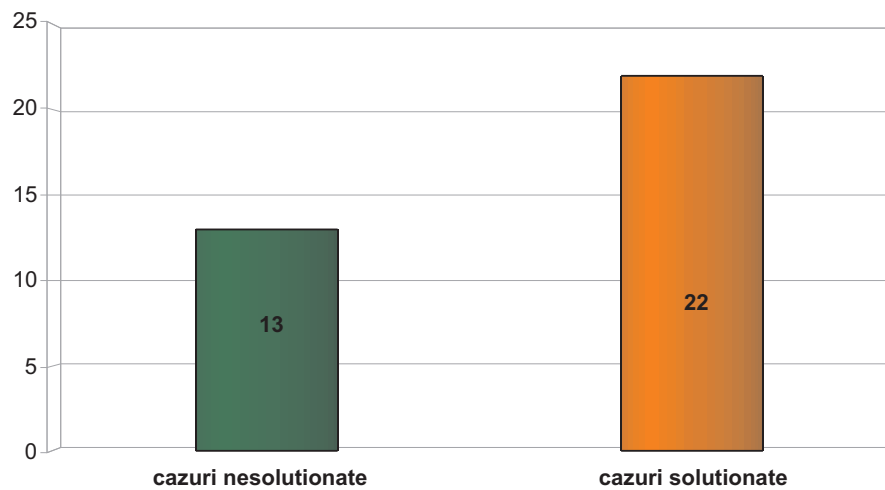
Numărul petițiilor corespondent domeniului accesului la educație în anii 2006 și 2007 raportat la numărul total al petițiilor primite în cei doi ani



Totodată, în decursul anului 2007, pe lângă numărul petițiilor primite, se adaugă un număr de 6 autosesizări corespondent domeniului accesului la educație. Practic, din cele 35 de cazuri pe care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării le-a avut spre analiză, în anul 2007 a soluționat 22 de cazuri, mai precis, 63% din cazuri. Totuși, din cele 22 de dosare soluționate, în 9 cazuri s-a constatat că nu sunt întrunite elementele

constitutive ale unei fapte de discriminare, în 4 cazuri nu au existat probe iar, în 2 cazuri petenții au retras plângerea de pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Față de acestea, în 7 cazuri s-a constatat existența unei fapte de discriminare în urma cărora au fost aplicate sancțiuni contravenționale și au fost formulate recomandări în vederea înlăturării situației de discriminare.

Soluționarea petițiilor din domeniul accesului la educație

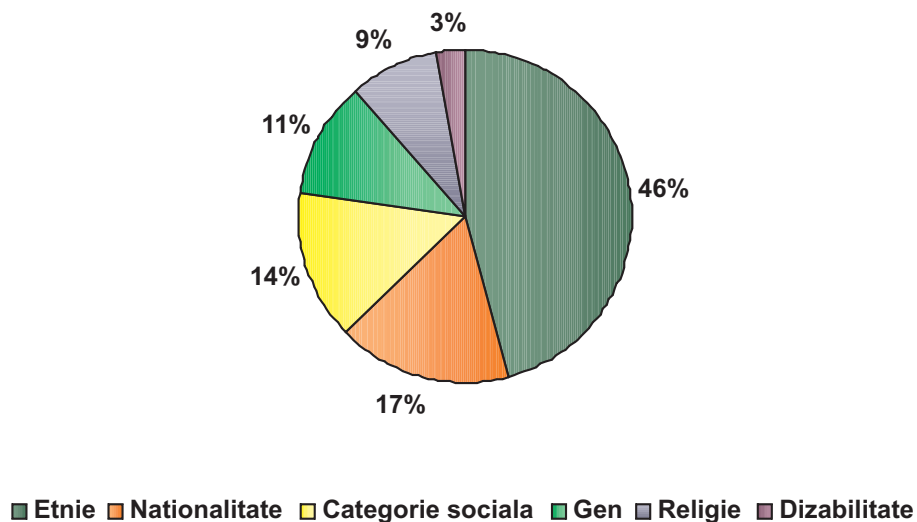


Dintr-un alt punct de vedere, petițiile și autosesizările corespunzătoare domeniului accesului la educație se pot analiza în funcție de criteriile de discriminare prevăzute de O. G. 137/2000, republicată. Astfel, în 16 cazuri se face referire la apartenența etnică, în 6 cazuri la apartenența la o minoritate națională, 5 au vizat o categorie socială, în 4 situații se regăsește criteriul de gen, în 3 criteriul religiei și un caz a

vizat dizabilitatea.

Din punct de vedere al calității persoanei care a adresat petiția, 17 au fost persoane fizice și 12 organizații neguvernamentale. În ceea ce privește regiunile și mediile din care au provenit petițiile, se constată că 9 au fost trimise din București, 6 din Muntenia, 10 din Transilvania, 2 din Moldova și 2 din Dobrogea. Din mediul urban au provenit 25 de petiții iar din mediul rural 4.

Criteriile petițiilor corespunzătoare accesului la educație



Pentru o mai bună înțelegere a cazurilor de discriminare specifice acestui domeniu, precum și a modului de soluționare, vom expune alăturat câteva cazuri concludente:

1 O organizație neguvernamentală a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o situație a unei școli dintr-un cartier din orașul Roman în care locuitorii acestuia erau de etnie romă. Fiind o școală în interiorul cartierului și unde majoritari erau etnicii romi, implicit elevii care învățau la școala respectivă erau de etnie romă. Începând cu anul școlar 2003-2004, copiii de etnie romă au fost mutați la o școală centrală dar s-au constituit clase separate pentru aceștia. Ulterior, în anii care au urmat, până în 2007, procesul de separare a elevilor de etnie romă a continuat, pe lângă numărul claselor existente, constituindu-se altele suplimentare, pentru anii superiori. De asemenea, procesul de separare s-a extins și pentru copiii de grădiniță. S-a constatat că, în anul școlar 2005-2006, s-a ajuns ca numărul copiilor de etnie romă care învățau separat de cei majoritari să fie de 75. Pentru a asigura o perspectivă de ansamblu, trebuie menționat faptul că în 2007, numărul total de elevi ai școlii era de 320 dintre care 231 (72,19% români) și 89 romi (27,81%).

Față de situația expusă anterior, Colegiul Director a constatat existența faptei de discriminare, ținând seama de faptul că *“Segregarea este o formă gravă de discriminare. În cadrul sistemului educațional, cu excepția școlilor/claselor cu predarea tuturor disciplinelor în limba romani, segregarea constă în separarea fizică, intenționată sau neintenționată, a copiilor romi de restul copiilor în școli, clase, clădiri și alte facilități, astfel încât numărul copiilor romi față de cei neromi este disproporționat de mare în raport cu procentul pe care copiii romi de vârstă școlară îl reprezintă din totalul populației de vârstă școlară în respectiva unitate administrativ teritorială.”* *“Menținerea separării în educație pe criterii etnice are efecte negative atât pentru romi cât și pentru societatea românească în ansamblu”.*

În continuare, Colegiul Director a recomandat Inspectoratului Școlar al Județului Neamț și școlii respective să depună diligențele necesare în vederea prevenirii și combaterii segregării școlare, prin aplicarea prevederilor Ordinului Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului nr. 1.540 din 19 iulie 2007 privind

interzicerea segregării școlare a copiilor romi și aprobarea Metodologiei pentru prevenirea și eliminarea segregării școlare a copiilor romi.

2 Un alt caz a avut la bază o autosesizare în urma apariției unui articol în cotidianul “Gândul” în care se menționa faptul că în satul Jilava, la Școala Generală nr. 1 învață aproape 500 de copii, majoritatea fiind români și aproximativ 2-3 romi pe clasă, un număr mic ținând cont de faptul că din cei 10.000 de locuitori ai Jilavei, 2000 erau romi. Totodată, în cadrul aceleiași localități, la Școala Generală nr. 2 (școală care este mai modernă și utilată față de Școala nr. 1) se regăsește situația opusă, și anume, în cadrul acestei școli, învățau 181 de elevi, din care peste 95 % erau de etnie romă.

În cadrul aceluiași articolul, se face referire la o problemă din Comuna Glina, unde se regăsește situația separării elevilor de etnie romă față de cei români.

În Școala Generală nr. 1 din comuna Glina, 30% din numărul de elevi erau de etnie romă. Din cele două clase de a IV-a, una era formată din 17 elevi romi, cealaltă din 18 elevi de naționalitate română. Directorul Școlii Generale nr. 1 din Glina a declarat pentru ziarul Gândul că separarea elevilor pe criteriu etnic în clase separate s-a făcut pe considerentul că „romii veneau de la altă grădiniță, se cunoșteau, erau prieteni”.

Școala cu clasele I-VIII nr. 1 din Jilava avea o populație școlară formată preponderent din elevi români, în timp ce Școala nr. 2 Jilava prezenta o populație școlară formată preponderent din elevi romi. Acest tip de segregare a fost generat de faptul că zona Școlii cu clase I-VIII nr. 2 Jilava reprezintă, istoric, o zonă de locuire a populației rome (segregare geografică locală, care a fost reflectată la nivelul populației școlare din Școala cu clasele I-VIII nr. 2 Jilava).

Din analizarea documentelor depuse la dosar, Colegiul Director a hotărât că, în cazul școlilor generale nr. 1 și nr. 2 cu clase I -VIII din Jilava nu se poate constata existența vreunei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe bazate pe un criteriu de discriminare prevăzut de lege și care să fi avut drept scop sau efect

restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept prevăzut de lege.

În situația constatată la Școala nr. 1 din Glina, Colegiul Director a considerat că sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare având în vedere fenomenul de segregare care există la nivelul claselor a IV-a (o clasă este formată numai din copii romi iar cealaltă clasă este formată numai din copii români) și a decis sancționarea Scolii nr. 1 din Glina cu avertisment.

3 În situația expusă alăturat, Colegiul Director a analizat existența unui tratament diferențiat între diferite minorități naționale care studiază în limba maternă în ceea ce privește accesul la subiectele pentru testele naționale.

În data de 15.01.2007, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului a publicat variantele de subiecte pentru toate disciplinele examenelor naționale din anul 2007, în limba română, pe site-ul web al instituției, conform metodologiilor de organizare și de desfășurare a examenelor.

Conform comunicatului de presă apărut în aceeași zi, pe site-ul Ministerului, Serviciul Național de Evaluare și Examinare a realizat câte 100 de variante de subiecte pentru fiecare disciplină de examen, din care urma să se aleagă, în ziua probei scrise, prin tragere la sorți, numărul variantei de subiect. Subiectele au fost concepute în conformitate cu programele școlare și cu programele de examen, avându-se în vedere o cuprindere echilibrată a materiei.

Serviciul Național de Evaluare și Examinare urma să realizeze traducerea tuturor variantelor de subiecte în limbile minorităților naționale, conform metodologiilor. Examenele naționale se desfășoară în limba română dar și în

cinci limbi ale minorităților naționale: limba maghiară, limba germană, slovacă, sârbă, ucraineană.

Colegiul a constatat că, publicarea subiectelor pentru examene doar în limba română, a constitui un tratament diferențiat față de elevii care studiază într-o limbă maternă având ca efect restrângerea exercitării în condiții de egalitate a dreptului la educație. Astfel, prin acțiunea Ministerului de publicare pe site a subiectelor doar în limba română, s-a creat un tratament diferit între cele două categorii de elevi, cei care studiază în limba română și cei care studiază în altă limbă (maghiară, germană, slovacă, sârbă, ucraineană) deoarece aceștia din urmă dispun de mai puțin timp pentru studierea materialelor în comparație cu cei care studiază în limba română. Faptul că cei care studiază într-o limbă maternă diferită de cea română intră în contact mai târziu cu informația, accesul la informație se realizează disproporționat asupra nivelului de pregătire între cele două categorii de elevi. Întârzierea accesului la subiectele într-o altă limbă față de cea română este generată de faptul că acestea sunt traduse la o dată ulterioară, producând un tratament injust, inegal față de elevii de o altă naționalitate, putând afecta negativ rezultatele examenelor pe care aceștia le susțin comparativ cu rezultatele examenelor pe care le susțin cei care studiază în limba română.

În urma constatării faptei de discriminare, Colegiul Director a sancționat cu avertisment Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului și a solicitat acestuia, ca, pe viitor, să ia toate măsurile care se impun, astfel încât toții elevii să aibă acces la subiectele de examen în aceeași perioadă de timp și, implicit, pentru a se realiza egalitatea de șanse efectivă în privința accesului la subiectele pentru examen, în domeniul accesului la educație.

acestea fac referire la o inegalitate de șanse în domeniul accesului la educație pentru minoritățile etnice și naționale. Pe de altă parte, domeniul educației este deosebit de important pentru schimbarea mentalităților, pentru eliminarea stereotipurilor existente la nivelul societății și pentru combaterea discriminării. Totuși, se constată că, în cadrul acestui domeniu există situații de segregare, de inegalitate în privința accesului la educație.

Procesul de eliminare a situațiilor de

CONCLUZII:

Chiar dacă se constată că numărul petițiilor primite de Consiliu corespondent acestui domeniu este relativ mic, constanța prezenței acestuia în numărul total al petițiilor reflectă faptul că la nivel educațional sunt existente situații de inechitate. Corelarea petițiilor primite pentru acest domeniu cu criteriile de discriminare, conținute în obiectul sesizărilor, relevă faptul că cele mai multe dintre

discriminare existente în acest domeniu s-a dovedit a fi de durată, cu toate că Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului s-a implicat în soluționarea cazurilor de segregare din domeniu, prin emiterea a două Ordine privind desegregarea și pentru promovarea diversității în mediul școlar. Acest lucru nu a putut fi realizat în totalitate din cauza complexității acestui proces, pe de o parte, iar pe de alta, din cauza modului defectuos în care autoritățile locale au înțeles procesul de eliminare a inechităților din domeniul accesului la educație.

Totodată, considerăm că, sectorul educațional are rolul de a oferi exemple pozitive persoanelor, încă din primii ani de educație, prin promovarea diversității și egalității de șanse. Astfel, în situațiile de segregare și de existență a unor fapte inechitabile în mediul educațional, copiilor le sunt oferite exemple negative pe care aceștia, în decursul timpului, le perpetuează, multiplicându-le în diferite contexte, considerând că acestea fac parte din normalitate.

În aceeași măsură, trebuie să fim conștienți de faptul că eliminarea formelor de discriminare din acest sector nu poate fi realizată în mod eficient numai prin aplicarea unor acte normative. Aplicarea acestora în situații concrete trebuie să țină seama și de contextele diferite, de la caz la caz, necesitând un grad de adaptabilitate a actelor normative în raport cu specificul cazului. Procesul de eliminare a formelor de discriminare este unul de durată iar situațiile fiind de natură diferită și specifică se pot identifica anumite impedimente.

Acest domeniu prezentând un grad ridicat de sensibilitate, considerăm că, metodele practice specifice fiecărei minorități în ceea ce privește promovarea diversității și identității culturale pot aduce beneficii reale în procesul de combatere a desegregării și a discriminării din sectorul educațional.

Pe lângă rolul Consiliului Național

pentru Combaterea Discriminării de a realiza activități de prevenire a discriminării, școala are un rol deosebit în formarea viitoarelor persoane adulte, autoritățile publice și locale au rolul de a preveni situațiile discriminatorii și, în acest sens, este necesar să se implice alături de ceilalți actori relevanți, pentru a se asigura o egalitate de șanse în mod real, pentru promovarea diversității, a toleranței și pentru combaterea discriminării.

Dreptul la demnitate personală este asigurat prin art. 15 al O.G. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care definește ca fiind contravenție *comportamentul manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia*. Practic, orice discriminare este trăită de victime ca o gravă încălcare a dreptului la demnitate.

În analiza petițiilor care invocă încălcarea acestui drept trebuie stabilite, pe de o parte, limitele dintre faptele care pot fi sancționate penal (precum cele de insultă și calomnie, de propagandă naționalist-șovină etc.) iar, pe de altă parte, diferența dintre hărțuire (comportamentul care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv) și încălcarea dreptului la demnitate.

Totodată asigurarea dreptului la demnitate reprezintă o limitare a libertății de exprimare, prin urmare la fiecare petiție în parte trebuie analizată limita dintre cele două drepturi.

Date statistice ale petițiilor relevante domeniului demnității personale

În cursul anului 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a înregistrat 105 de petiții corespondente domeniului demnității personale (12,8% din petițiile înregistrate în 2007).

Analizând petițiile corespunzătoare acestui domeniu în funcțiile de criteriile de

discriminare prevăzute de O.G. 137/ 2000, republicată, se constată faptul că 59 dintre acestea fac referire la criteriul de rasă, naționalitate, etnie, limbă, 8 dintre acestea la religie, 13 au vizat categorii sociale, 1 convingerile, 2 criteriul de gen, 4 orientarea sexuală, 11 criteriul de dizabilitate, 1 se referă la criteriul de boală

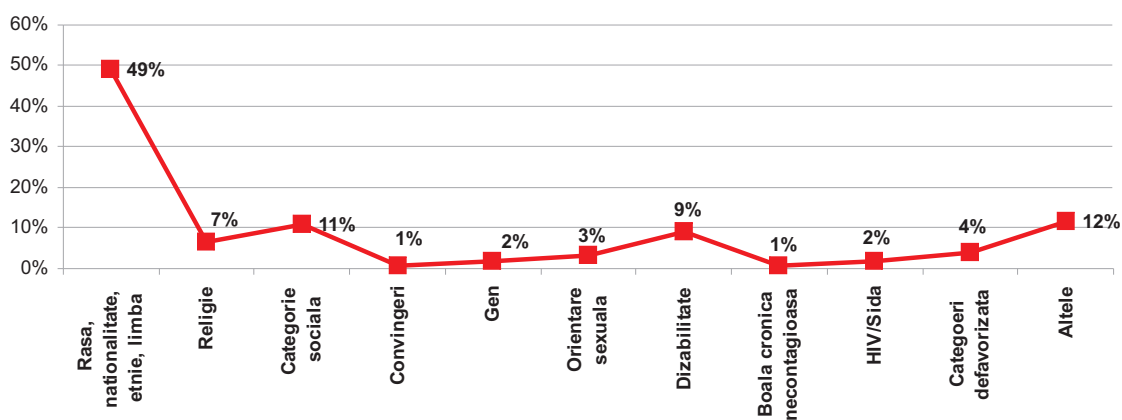
cronică necontagioasă, 2 infectare HIV, 5 categorii defavorizate iar 14 vizează alte criterii¹. Din cele referitoare la rasă, naționalitate, etnie, limbă, în 34 de petiții s-a invocat încălcarea dreptului romilor la demnitate personală².

Din totalul de 105 dosare analizate în anul 2007 a fost soluționat un număr de 54, în cazul a 8 petiții constatându-se existența faptelor de discriminare. În urma constatării faptelor de discriminare în acest domeniu, Colegiul Director a aplicat o amendă în cuantum de 500 lei, cinci avertismente, a elaborat o recomandare și a adoptat o decizie de monitorizare.

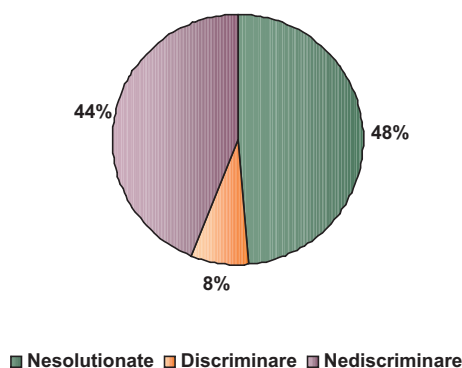
Analizând petițiile din perspectiva calității deținute de persoanele care au sesizat Consiliul, se constată că 82 dintre acestea au fost trimise de către persoane fizice, 20 au fost înaintate de către organizații neguvernamentale din domeniul apărării drepturilor omului și 3 de către instituții publice.

În ceea ce privește regiunile și mediile de proveniență se constată că 48 au fost trimise din București, 20 din Muntenia, 17 din Transilvania, 13 din Moldova și 7 din Dobrogea. Doar 9 petiții au provenit din mediul rural, restul de 111 provenind din mediul urban.

Criteriile de discriminare care se regăsesc în domeniul demnității personale



Soluționarea petițiilor referitoare la demnitate personală



¹Totalul (120) depășește totalul petițiilor înregistrate în 2007 pe dreptul la demnitate, întrucât unele petiții au invocat mai multe criterii de discriminare.

²Alte comunități etnice vizate: maghiarii (3), evreii, tătarii, armenii (câte 2), albanezii, arabii, germanii, românii și rușii (câte 1 petiții).

Alăturat, prezentăm succint câteva cazuri de discriminare relevante din acest domeniu:

1 Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a constatat în cuprinsul unui manual de religie, referiri asupra altui cult religios precum - o sectă care face prozelitism, „*unelte ale Satanei sau porți ale iadului*”, practică un „*prozelitism insistent*”, reprezintă un „*pericol pentru societate*”, este un „*fenomen combătut în societate*”, adoptă „*mijloace nedemne de Evanghelie*”, fiind o „*grupare sectară interzisă în occident*”, cu misiune înșelătoare și care „*afectează familia și comunitatea bisericii*”, folosește metode de „*îndoctrinare, mituire, șantaj, exploatare a sărăciei, fanatism*”). Față de acestea, Colegiul Director a constatat că aceste referiri sunt de natură discriminatorie și creează o atmosferă ostilă față de membrii acestui cult. În urma acestora, Colegiul Director a aplicat sancțiunea de avertisment și a hotărât monitorizarea retragerii manualului de către Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului.

2 Analizând un articol de ziar, Colegiul Director al Consiliului a sancționat cu avertisment atât publicația cât și jurnalistul pentru încălcarea dreptului la demnitate pentru următoarele afirmații „*Eu, român în țara mea, fără să fiu nici extremist, nici naționalist, nu mai am voie să-mi strig mânia față de o minoritate care, prin stilul de viață, ne face de rușine în Europa și aiurea, ne spurcă orașele, ne tulbură cu lipsa groaznică de civilizație și ne demonstrează ceas de ceas, clipă de clipă, că Darwin avea dreptate, că din maimuță ne tragem și poate, mai grav, spre maimuță înaintăm. M-am saturat de cetățenii ăștia policromi, perfizi, avorturi ale societății, vicleni până peste poate, m-am saturat de tot tac, molfăind îndemnurile la toleranță etnică.*”

3 Încălcarea demnității personale a fost constatată de către Colegiul Director și într-un caz în care un politician a declarat în public că femeile nu au ce căuta în politică și că „*ar trebui*

să rămână la cratiță”. În urma constatării existenței discriminării, Colegiul a aplicat o amendă contravențională de 500 lei.

4 Forumurile de discuții din cuprinsul paginilor de internet ale unor ziare reprezintă de asemenea, un spațiu sensibil. Astfel, Colegiul Director a constatat într-un comentariu postat în cuprinsul căruia s-au regăsit afirmații precum „*rasă mizerabilă*”, „*stai în banca ta ț... că altfel vei primi bicele cuvenite*”. Aceste afirmații reprezintă încălcarea dreptului la demnitate la adresa persoanelor de etnie romă. În continuare, Colegiul Director a recomandat ziarelor în cauză să depună diligențele necesare pentru a nu mai permite postarea unor asemenea comentarii.

5 Există cazuri în care crearea atmosferei de intimidare, ofensatoare nu se produce în mediul public. Astfel, faptele nu pot fi încadrate la încălcarea dreptului la demnitate ci, eventual, la hărțuire, totodată și dovedirea faptelor este îngreunată (în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se pot prezenta atât probe video cât și audio). Pentru exemplificare, într-un caz s-a înregistrat o discuție având caracter degradant, umilitor dar, din cauză că această remarcă nu a fost făcută în public, Colegiul Director al Consiliului nu a putut-o sancționa ca fiind o încălcare a dreptului la demnitate ci, ca fiind un comportament care, prin efectele sale, supune unui tratament degradant un grup de persoane (art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000**, republicat).

6 În unele situații, faptele prezentate de petenți ca fiind încălcări ale dreptului la demnitate au fost considerate de Colegiul Director ca fiind fapte de natură penală, precum utilizarea cuvântului „*șchioapă*” de un primar referitor la o persoană (insultă), lovirea unei persoane concomitent cu utilizarea de injurii privind apartenența sa etnică (lovire având motivație rasistă).

CONCLUZII

Cele mai multe cazuri care vizează domeniul demnității personale au în vedere criteriile apartenenței la o minoritate etnică, națională sau pe criterii de limbă. Totodată, se constată faptul că, cele mai multe dintre petiții provin din mediul urban, de la persoane fizice. Totuși, din numărul mare de petiții primite de Consiliu, aproximativ 50% au fost soluționate iar, dintre acestea, doar în 8 situații a fost constatată existența încălcării dreptului la demnitate personală.

Constatarea faptelor de discriminare care lezează demnitatea personală a unei persoane sau a unui grup de persoane este o activitate extrem de dificilă, cu toate că sunt admise probe (scrise, audio, video) și că expunerea acestor fapte de discriminare sunt prezente cel mai adesea sub forma articolelor de ziar. Dificultatea întâmpinată în activitatea de constatare a faptelor de discriminare corespundente acestui domeniu rezidă în posibilitatea încadrării faptelor în latură penală pe de o parte, și în delimitarea dreptului la demnitate personală de libertatea de exprimare, pe de altă parte. Astfel, pentru a proteja libertatea de exprimare, încălcarea dreptului la demnitate personală este sancționată prin avertisment iar victimele au posibilitatea să se adreseze instanțelor civile pentru a obține daune morale.

Cele mai multe surse de proveniență a faptelor de discriminare privind lezarea demnității personale fiind mediul public, considerăm că formatorii de opinie din cadrul clasei politice, persoanele publice care se manifestă în public și care implicit reprezintă un exemplu pentru public ar trebui să fie mult mai atente la limbajul și mesajele pe care le utilizează, ar trebui să promoveze un discurs care să se bazeze pe toleranță, respect pentru diversitate și identitate culturală. Totodată, internetul fiind o posibilă sursă a discriminării, considerăm că, persoanele juridice care găzduiesc pagini de internet ar trebui să se implice în prevenirea și combaterea discriminării din acest spațiu, prin verificarea periodică a conținutului paginilor și, de asemenea, moderatorii forumurilor de discuții

să se implice mai activ, nepermițând promovarea limbajului discriminatoriu.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, are aplicabilitate și în domeniul **accesului în locurile publice**. Astfel, conform art. 10, constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauza prin:

- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare;

- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace - cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare;

- refuzarea acordării pentru o persoană sau unui grup de persoane a unor drepturi sau facilități, precum și conform art. 14 din O.G. nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată constituie contravenție, interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la oricare altă categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

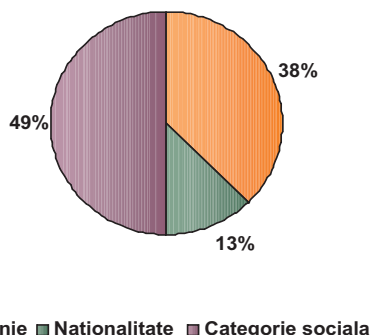
Date statistice ale petițiilor corespunzătoare domeniului accesului în locurile publice

În decursul anului 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a primit un număr de 8 petiții, care vizau interzicerea accesului în locurile publice. Dintre aceste petiții, 3 au avut ca obiect îngrădirea accesului unor persoane de etnie romă în locurile destinate publicului larg, precum discotecile, una a avut în vedere apartenența la o minoritate națională, 4 au avut la bază criteriul categoriei sociale.

De asemenea, din analiza calității deținute de persoanele care au sesizat Consiliul

Național pentru Combaterea Discriminării, constatăm faptul că în 5 situații petițiile au provenit de la persoane fizice, în 2 cazuri petițiile au fost trimise de către organizații neguvernamentale iar un caz de către o instituție publică. Pe de altă parte, constatăm faptul că 6 dintre petițiile corespunzătoare accesului în locurile publice provin din mediul urban și 2 din mediul rural. Menționăm că, cele mai multe petiții primite din mediul urban au fost trimise de persoane fizice și juridice din București.

Criteriile de discriminare care se regăsesc în domeniul accesului în locurile publice



Prezentăm alăturat câteva cazuri concludente din domeniul accesului în locurile publice:

1 Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a sancționat cu avertisment un club din București în urma constatării existenței faptei de discriminare față de un grup de persoane de etnie romă, prin îngrădirea accesului acestora în incinta clubului.

Astfel, în data de 30.09.2006, un grup de 7 tineri au organizat o acțiune pentru probarea unor practici discriminatorii ale personalului de ordine angajat în clubul respectiv. Mai precis, pentru a proba discriminarea, grupul s-a împărțit în două, astfel: primul, format din 5 tineri de etnie romă cu tenul închis la culoare și cel de-al doilea grup dintr-o persoană de etnie romă, dar cu tenul deschis la culoare și o persoană ne-romă.

Primul grup, cel de 5 persoane, la

încercarea de a intra în discotecă, a fost oprit de personalul de ordine și întrebat dacă are rezervare făcută în prealabil, pentru că altfel nu pot intra. O persoană din grup a întrebat care este motivul pentru care nu sunt lăsați să intre iar răspunsul a fost că acesta este un spațiu privat, clubul având dreptul să își selecteze clienții. Totodată, pentru a întări cele spuse, personalul de ordine a arătat grupului afișul pe care scria "Clubul își rezervă dreptul de a-și selecta clientela".

În timpul acesta, celălalt grup, format din cele 2 persoane cu ten deschis, intrase deja în discotecă, plătind doar biletul de intrare, fără să îi fi fost solicitat o rezervare în prealabil.

Petiții, pentru a susține conținutul petiției, au anexat sesizării depuse la CNCD atât declarațiile celor implicați în evenimentul relatat mai sus, precum și o casetă cu înregistrarea video.

2O petentă, de profesie tehnician dentar principal, cu dizabilitate auditivă, a concesionat un spațiu de la primărie în care își desfășoară activitatea, pentru funcționarea cabinetului său de liberă practică. În același imobil, la parter, funcționează cabinetul medical al dr. P G. De repetate ori, medicul sau angajații săi încuiau ușa de la intrarea în clădire. Din cauza dizabilității, aceasta nu putea auzi soneria, pentru

a deschide ușa eventualilor vizitatori. Petenta a considerat că este discriminată pe criteriul de dizabilitate și categorie profesională. Colegiul Director a hotărât că dr. PG a limitat accesul persoanelor în spațiul concesionat de petentă (Cabinetul de liberă practică), afectându-i activitatea profesională. În urma constatării faptei de discriminare, Colegiul Director a sancționat respectivul doctor cu avertisment.

CONCLUZII:

Cu toate că numărul petițiilor primite de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la limitarea accesului în locurile publice este mic în raport cu totalul petițiilor pentru anul 2007 considerăm că, în acest domeniu se înregistrează anumite probleme. Una dintre problemele întâlnite în realitate este cea legată de accesul în locurile publice a persoanelor cu dizabilități locomotorii. Nu toate instituțiile publice centrale și locale - sunt dotate cu rampe de acces sau lifturi încăpătoare, astfel încât persoanelor cu dizabilități locomotorii le este limitat accesul în aceste spații. În acest sens, considerăm că instituțiile abilitate în rezolvarea acestei probleme trebuie să se implice mai mult în activitățile de monitorizare și verificare a gradului de îndeplinire a adaptărilor specifice persoanelor cu dizabilități locomotorii.

O altă problemă constatată din jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, specifică domeniului accesului în locurile publice, privește necunoașterea de către toți angajatorii a drepturilor și a legislației nediscriminării. Astfel, în cazuri diverse, a fost constatată prezența ordinului de a discrimina exercitat de angajați asupra unor persoane sau grupuri de persoane pe considerente de rasă, apartenență la o minoritate etnică sau

națională, limbă, religie, categorie socială, orientare sexuală, sex etc. prin interzicerea sau limitarea accesului în spații destinate publicului larg. Pentru preîntâmpinarea unor astfel de cazuri, considerăm că acțiunile de prevenire realizate de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ar trebui să vizeze și departamentele de resurse umane, de relații publice din cadrul companiilor multinaționale, private etc. Pe de altă parte, este deosebit de important ca aceste drepturi să fie însușite de către toate persoanele iar, noțiunile proprii domeniului nediscriminării și instituțiile cu atribuții specifice în apărarea drepturilor lor să fie popularizate.

În aceeași măsură, constatăm faptul că persoanele nu își cunosc drepturile de care beneficiază conform legislației, că nu realizează impactul efectelor discriminării, nereacționând prompt în situațiile în care aceste drepturi le sunt încălcate și neimplicându-se în situațiile în care o altă persoană este victimă a discriminării. Pentru remedierea acestor situații considerăm că este important ca activitățile de prevenire și combatere a discriminării desfășurate de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării să continue, prin organizarea de campanii de informare în plan național și proiecte în plan local, orientate pe problemele specifice fiecărui domeniu prevăzut de principiul egalității de tratament.

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este un drept prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 indiferent de rasă, naționalitate, etnie, religie, vârstă, categorie socială sau categorie defavorizată ori convingeri, sex, orientarea sexuală etc. Astfel, se interzice condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la unul dintre criteriile enumerate mai sus. Art. 6 din actul normativ menționat prevede „Constituie contravenție, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării

sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

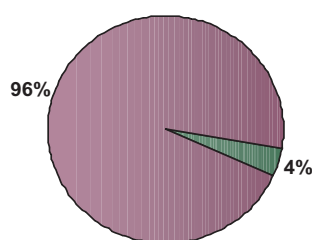
- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
 - stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă sau a salariului;
 - acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
 - formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
 - aplicarea măsurilor disciplinare;
 - dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

Date statistice ale petițiilor în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

În anul 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a primit un număr de 446 de petiții privind egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și de

profesie. Cele mai multe petiții pentru acest domeniu provin din mediul urban, în număr de 427, mediul rural fiind reprezentat de un număr de 19 petiții.

Mediul de proveniență a petițiilor pentru domeniul activității economice și în materie de angajare și profesie



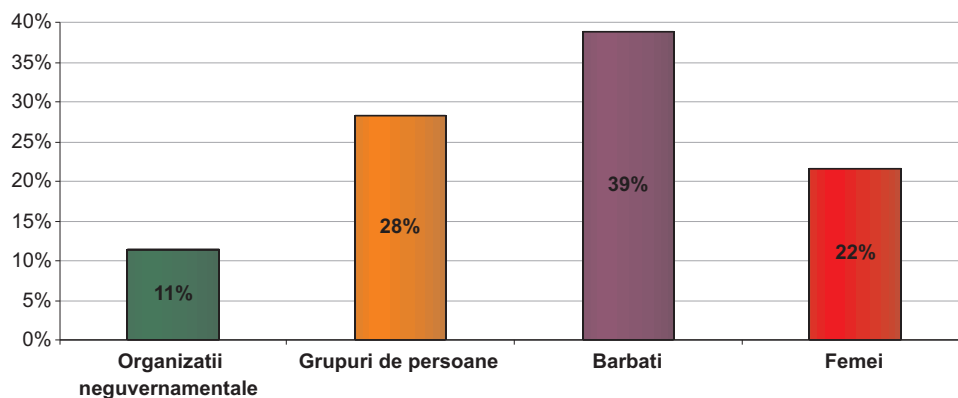
■ mediul rural ■ mediul urban

Din analiza calității persoanelor care au trimis petițiile spre soluționare Consiliului, se observă faptul că organizațiile neguvernamentale sunt reprezentate cu un număr de 51 de petiții, grupurile de persoane cu 126 petiții, bărbații cu un număr de 173 de petiții, femeile cu 96, în acest sens, observându-se o repartizare relativ omogenă.

Din numărul total de petiții (446) care

vizau egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a soluționat un număr de 317 de petiții, în 52 de cazuri a fost constatată discriminarea, 30 de cazuri au fost de necompetența Consiliului, au fost clasate 36 de petiții iar în cazul a 317 de petiții nu a fost constatată existența discriminării.

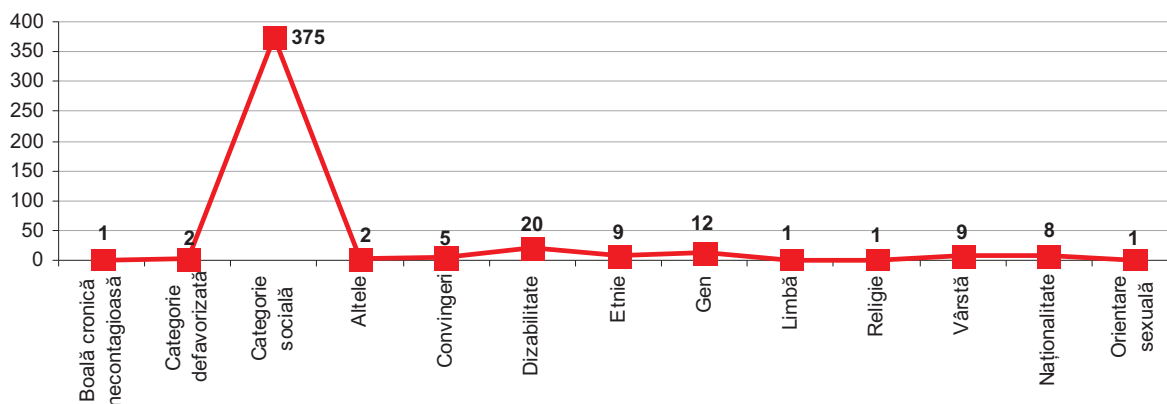
Sursele de proveniență a petițiilor din activitatea economică și în materie de angajare și profesie



Pe de altă parte, se observă faptul că, în acest domeniu, sunt vizate mai multe criterii de

discriminare, criteriul categoriei sociale fiind majoritar, cu un număr de 375 de petiții.

Criteriile de discriminare corespunzătoare activității economice și în materie de angajare și profesie



Prezentăm alăturat, câteva cazuri concludente privind respectarea principiului egalității în materie de angajare și profesie:

1 Colegiul Director a fost sesizat cu privire la diferențierea nejustificată între avocați pe de o parte și jurisperșii și consilierii juridici pe de altă parte, prin prevederea Legii nr. 303/2004 conform căreia exercitarea profesiei de avocat se consideră veche pentru magistrați, dar cea de jurisperș, de consilier juridic nu. Colegiul Director a analizat actele normative care au reglementat cele două profesii juridice anterior anului 1995, respectiv *Decretul nr. 143/1955 privind organizarea și funcționarea Oficiilor juridice*, în vigoare până în anul 2003, când a fost abrogat prin art. 27 din *Legea 514/2003* și *Decretul nr. 281/1954 pentru organizarea și exercitarea avocaturii în R.P.R.*, în

vigoare până în anul 1995, când a fost abrogat prin art. 79 din *Legea nr. 51/1995*, constatând comparabilitatea existentă între cele două activități desfășurate atât de avocat, cât și de jurisperș și consilier juridic. Colegiul Director nu a putut reține nici un criteriu pentru care legiuitorul a optat asupra unei singure profesii juridice, cea de avocat, cu excluderea celei de jurisperș și consilier juridic având în vedere situația acestora într-un regim de comparabilitate ceea ce poate atrage după sine aplicarea principiului transpus în instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. Acest fapt poate fi întărit de argumentul potrivit căruia aflându-ne

într-o situație diferită doar sub aspectul îndeplinirii vârstei prevăzute de lege, sub aspectul vechimii, în ambele situații, trebuie îndeplinită condiția perioadei de timp exercitate în magistratură de cel puțin 25 de ani, criteriu obiectiv și rezonabil. Excepția includerii ca vechime doar a perioadelor în care s-a exercitat profesia de avocat și doar pentru situația pensionării la cerere cu excluderea profesiei de jurist și consilier juridic nu poate atinge un grad de rezonabilitate suficient raportat la comparabilitatea profesiilor juridice în cauză și la art. 86 din Legea nr. 303/2004. Colegiul Director a constatat existența unei fapte de discriminare și a recomandat corelarea prevederilor articolului 82 alin. 2 din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor, republicat, raportat la principiul egalității și al nediscriminării.

Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege constituie contravenție.

Tot contravenție este condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sex sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației în care este vizată asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități ori cu excepția măsurilor pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate.

2 Colegiul Director a sancționat publicarea anunțurilor unor posturi pentru funcționari publici cu condiția specifică „cunoașterea limbii maghiare”. La data de 15.05.2007 ziarul local „Adevărul Harghitei” a publicat anunțul de concurs al Direcției Generale a Finanțelor Publice Harghita, care, pe lângă condițiile specifice postului aveau invariabil și condiția obligatorie a cunoașterii limbii maghiare. Colegiul Director, în urma analizei fișelor de post, a reținut că între posturile anunțate de reclamat, unele implică activitatea cu publicul, altele nu. Cele care implică activitatea cu publicul

sunt de două tipuri: de tip investigații și de tip casierie. Pentru posturile care nu implică activitatea cu publicul, condiția specială de cunoașterea limbii maghiare nu are o justificare obiectivă. În cazul posturilor care implică activități de investigații, datorită naturii acestor activități, angajarea persoanelor care vorbesc limba maghiară la instituția reclamată are justificare obiectivă, iar măsurile sunt adecvate și necesare cu condiția ca procentul vorbitorilor de limbă maghiară din cadrul diferitelor servicii, compartimente, birouri să rămână aproximativ la nivelul procentului vorbitorilor de limbă maghiară din comunitate. Astfel, la investigații se pot trimite persoane din cadrul instituției care vorbesc limba celor investigați, fără a crea inechități între angajați prin volumul diferit de muncă. În cazul posturilor care implică activități de casierie, angajarea persoanelor care vorbesc limba maghiară la instituția reclamată are justificare obiectivă, iar măsurile sunt adecvate și necesare. Reclamatul a fost sancționat cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei.

3 Colegiul Director s-a autosesizat cu privire la publicarea pe site-ul Bestjobs Neogen a unei oferte de angajare care conținea, printre condițiile pentru ocuparea postului, cea a domiciliului obligatoriu în sectoarele 2, 3 sau 4 București. Colegiul Director a reținut că scopul reclamatului nu a fost de a crea o situație defavorizată persoanelor care locuiesc în afara sectoarelor 2, 3, sau 4 ale Bucureștiului, dar oferta de angajare, așa cum a fost formulată, a avut acest efect, persoanele cu alt domiciliu evitând astfel să participe la concursul pentru ocuparea postului, considerând că vor fi refuzați. În conformitate cu soluțiile date de Colegiul Director al CNCD în cazurile anterioare similare, un astfel de anunț generează efecte, chiar dacă ulterior persoanele care se prezintă la concurs nu sunt explicit refuzate. În mod similar, soluțiile date de Colegiul Director al CNCD în cazurile anterioare similare, arată că diferențierea pe criteriul rezidențial la o angajare nu poate avea o justificare obiectivă, întrucât persoana angajată se poate muta mai aproape de locul de muncă sau poate rezolva problema transportului prin mijloace proprii. Anunțul reprezintă o excludere pe baza domiciliului care are ca efect restrângerea accesului la un loc de muncă, iar publicarea anunțului este un comportament activ care, prin efectele pe care le generează, defavorizează

nejustificat un grup de persoane față de alte grupuri de persoane. În consecință, Colegiul Director a constatat existența faptei de discriminare și a dispus sancționarea acesteia cu avertisment.

Legislația națională prevede că persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Constituie contravenție discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Prevederile menționate nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

O formă de discriminare în materie de angajare o reprezintă hărțuirea, definită de art. 2. alin 5 ca fiind orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Hărțuirea se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. Este de reținut faptul că

persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare, în fața Colegiului director putându-se invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

4 CNCD a fost sesizat asupra faptului că două persoane (doamnele P.F și Z.N.) sunt marginalizate și izolate la locul de muncă, fiind hărțuite pe criteriu de sex. Petentele erau angajate la S.C. Distrigaz Sud S.A. pe postul de consilier juridic. Dna P.F. a fost mutată în octombrie 2003, fără acordul său, la Sucursala de Servicii București, unde a fost primită cu ostilitate de director. La solicitarea de a i se pune la dispoziție un scaun i s-a răspuns „să stai în genunchi”, iar la Birou Juridic și Contencios i-a fost interzis accesul cu excepția momentului în care trebuia semnată condica. Până în luna martie 2004 dna P.F. a fost încadrată la Serviciul Autobază din cadrul Sucursalei de Servicii, în același birou cu alte categorii de profesii, fără acces la informare legislativă, fără computer și fără nici o sarcină de serviciu. Din cauza unei probleme de sănătate, petenta a intrat în concediu medical, iar apoi în concediu de creștere și îngrijire copil, din august 2006 reluând activitatea la vechiul loc de muncă, unde în continuare nu i s-a repartizat vreo lucrare. La data de 5 octombrie 2006 petenta a fost invitată la o ședință în care, împreună cu alți colegi, a fost obligată printr-o notă internă să predea până la sfârșitul programului dosarele de instanță și alte lucrări, urmând ca acestea să fie preluate de alți colegi, care au fost desemnați să-și continue activitatea la Departamentul juridic, și constrânși să demisioneze, oferindu-li-se o sumă de bani. Directorul a dispus mutarea petentei din biroul în care a funcționat în alt birou cu alte categorii de salariați cărora nu li se mai atribuie sarcini de serviciu, fără computer, fără telefon, fără bibliotecă legislativă, cu restricții la căldură și lumină, spunând că „dacă nu aveți nimic de lucru, nu aveți nevoie de nimic”. De asemenea, directorul i-a spus d-nei P.F. de mai multe ori „de ce îți faci griji pentru serviciu, că ești tânără și dotată”, făcând referire la fizic, iar d-nei Z. N., în

vârstă de 52 de ani, i-a recomandat „să te faci matroană”. Colegiul Director a dispus efectuarea unei investigații, citarea părților și îndeplinirea actelor de procedură necesare soluționării speței. În urma acestora, Colegiul Director a reținut că S. C. Distrigaz Sud S.A. și directorul incriminat nu au făcut proba faptului că nu au săvârșit fapte de discriminare. De asemenea, Colegiul a reținut faptul că, deși reprezentanții Distrigaz precizează că s-a efectuat o anchetă, la dosar nu există declarațiile angajaților, deși se face referire la ele. În consecință Colegiul a constatat că prin folosirea expresiilor „de ce îți faci griji pentru serviciu, că ești tânără și dotată”, făcând referire la fizic și „să te faci matroană”, comportamentul directorului a avut ca efect atingerea demnității și crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptată împotriva petentelor, legat de sexul sau vârsta acestora. În urma constatării existenței faptei de discriminare, Colegiul a dispus sancționarea directorului cu amendă contravențională în cuantum de 700 RON.

5 Dna V. A. a considerat că este discriminată la locul de muncă pe criteriu de sex. Petenta, asistent medical principal, din anul 2003 a fost repartizată de către conducerea spitalului pentru a efectua sterilizarea la cabinetul ORL - coordonat de dr. L. B. și la cabinetul Ginecologie coordonat de dr. S.G. Pe data de 7 iunie 2006, una din zilele în care medicul ORL L. B. nu era în spital, în timp ce efectua sterilizarea în cabinetul de ginecologie, medicul ginecolog S.G., care tocmai terminase consultațiile, a încuiat ușa cabinetului și a imobilizat-o într-un colț, ținând-o strâns de mâini. Petenta susține că a încercat să abuzeze de ea în timp ce îi tot repeta că a ajuns să o vizeze noaptea. Petenta precizează că a refuzat categoric, spunând că dacă nu o eliberează va striga pentru a o auzi dna doctor din cabinetul vecin. Dr. S.G. a spus că a verificat și dr. L.B. nu

este în cabinet. Petenta a menționat că oricum o va auzi dna asistent șef din celălalt cabinet, însă medicul a răspuns că a verificat și acest lucru și asistenta este liberă. La refuzul petentei și la amenințarea că îi va spune despre incident soției dr-ului S.G., acesta i-a dat drumul și a descuiat ușa. Petenta a mers în cabinetul ORL, însă dr. S.G. a urmat-o, începând să-i vorbească despre necesitatea legalizării prostituției și despre importanța socială a acestui lucru. Petenta a povestit în ziua următoare mai multor persoane despre incident. Petenta a solicitat conducerii spitalului medierea conflictului. La data de 8.12.2006 a avut loc ședința de mediere, în timpul căreia dl dr. S. G. i s-a adresat petentei cu formularea „ce ți-am făcut, ți-am rupt chiloții?”. Discuțiile nu au fost consemnate într-un proces-verbal însă, a doua zi petenta a fost chemată la biroul juridic pentru a semna procesul-verbal de participare la mediere și a solicitat o copie acestuia dar a fost refuzată. Petenta a considerat că această situație este degradantă pentru orice femeie, de orice condiție socială și cu totul de neconceput pentru o femeie căsătorită care are un statut profesional de asistent medical într-o instituție publică un spital, care face parte dintr-o echipă profesională medic și asistent și care ar trebui să funcționeze respectând reciproc codul de etică și deontologie al acestor profesii.

Colegiul Director a dispus efectuarea unei investigații, citarea părților, obținerea de declarații la dosar etc. și a constatat că dna V. A. a depus sesizarea în termenul legal de 1 an. Colegiul Director a reținut faptul că dr. S.G. nu a probat faptul că nu a discriminat pe criteriu de sex, ci doar a adus lămuriri cu privire la statutul profesional al d-nei V.A. Colegiul a constatat existența faptelor de discriminare în temeiul art. 2 și art. 15 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, săvârșite de medicul S.G. și a dispus sancționarea acestuia cu avertisment.

CONCLUZII:

Numărul mare de petiții corespondent acestui domeniu de aplicabilitate al principiului egalității relevă faptul că atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sunt cunoscute în materie de angajare și profesie. Faptul că principalul mediu de proveniență al petițiilor este cel urban este explicabil pe de o

parte pentru că persoanele din mediu urban sunt mai informate iar pe de altă parte, prin faptul că în mediul rural, sfera economică este mai puțin dezvoltată. Totuși, din diferența majoră dintre numărul total al petițiilor înregistrate în materie de angajare și profesie și numărul de petiții în care este constatată discriminarea în acest domeniu se constată faptul că problematica nediscriminării nu este cunoscută în profunzime.

În aceeași măsură, a fost identificat, din practica Consiliului, un alt aspect specific acestui domeniu. Angajatorii au cunoștințe precare despre combaterea discriminării, impunând criterii discriminatorii la angajare sau selecția dosarelor ori în anunțurile de recrutare, angajații au rețineri în a sesiza eventuale fapte de discriminare, nu își cunosc bine drepturile și nu reacționează în situația în care acestea le-au fost încălcate. De asemenea, deși legislația în materia nediscriminării prevede împărțirea sarcinii probei, persoanele fizice sau juridice nu au

cunoștință despre acest aspect și nu probează faptul că nu au discriminat.

În acest sens, se impune continuarea programelor și proiectelor de informare și conștientizare a părților implicate în acest domeniu, mai precis organizarea de cursuri destinate firmelor private, companiilor multinaționale, conducerii direcțiilor de resurse umane din instituții și companii. Totodată, este necesară o mai bună informare a cetățenilor cu privire la drepturile lor pe piața muncii, în materie de angajare și profesie, de promovare profesională.

II.2 Autoritatea judecătorească și invocarea principiului egalității în materia salarizării în sistemul judiciar

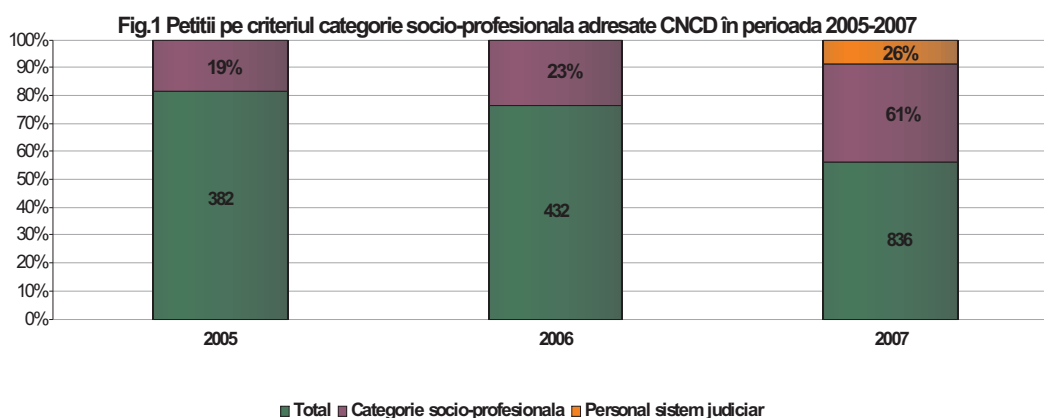
Justiția reprezintă o funcție fundamentală a statului iar administrarea ei este unul din atributele esențiale ale puterii suverane. Principiul egalității, consacrat în Constituția

Românei, este garantat în strânsă legătură cu activitatea de îndeplinire a justiției, statuând că “Justiția este unică, imparțială și egală pentru toți”.

Magistrații și personalul auxiliar de specialitate ca subiect pasiv al discriminării

În cursul anului 2007, în domeniul prevenirii și sancționării tuturor formelor de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut un aspect particular în activitatea de soluționare a petițiilor privind aplicarea principiului nediscriminării.

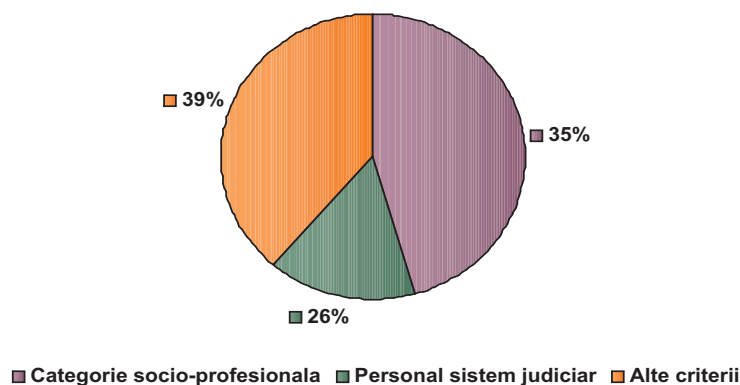
Dacă în anul 2005 din totalul plângerilor adresate C.N.C.D. doar un procent de aproximativ 19% viza discriminarea pe criteriul apartenenței la o categorie socio-profesională, în anul 2007, acest procent s-a triplat, fiind de aproximativ 61% din plângeri (vezi în acest sens Fig.1).



Din totalul acestor plângeri, un procent semnificativ, de *aproximativ 26%*, vizează situații de discriminare invocate de *magistrați precum și de personal auxiliar de specialitate* din

cadrul instanțelor judecătorești și parchetele de pe lângă acestea (vezi în acest sens Fig.2, categoria generic denumită "Personal sistem judiciar")

Fig.2 Petiții pe criteriul categorie socio-profesionala adresate CNCD în anul 2007

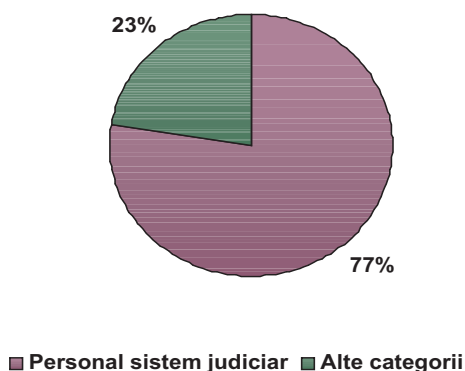


În același sens, trebuie precizat că în baza prevederilor art. 27 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este citat, de regulă, în cauzele civile, privind acțiuni introduse direct, în fața instanțelor de judecată, de către persoane care se consideră discriminate.

Astfel, pe parcursul anului 2007, C.N.C.D. a fost citat în 2325 de cauze civile

pentru a formula puncte de vedere cu privire la situațiile de discriminare invocate. Din totalul acestor cauze, *aproximativ 80%* au vizat acțiuni civile introduse de *magistrați și personal auxiliar de specialitate* din cadrul instanțelor judecătorești și parchetele de pe lângă acestea, restul vizând alte categorii. (Vezi Fig.3. alte categorii de ex. funcționari publici, funcționari publici cu statut special etc.)

Fig.3 Acțiuni civile adresate în anul 2007 instanțelor judecătorești pe criterii categorie socio-profesională

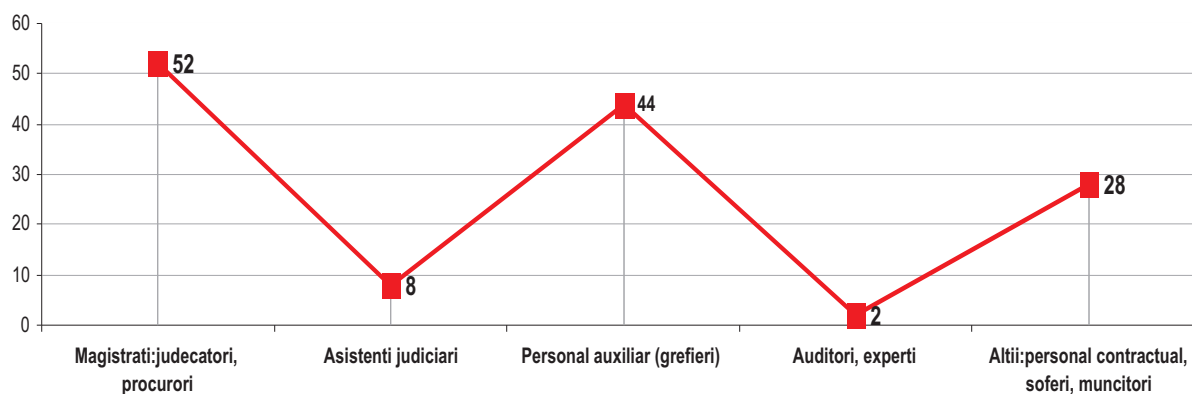


Categorii de personal din sistemul judiciar care au sesizat încălcarea principiului egalității

Din analiza plângerilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării rezultă că o paletă largă de personal din cadrul sistemului judiciar a invocat încălcarea principiului egalității. În câmpul acestei categorii, persoanele care s-au considerat discriminate dețin funcția de magistrat (judecător, procuror, procuror militar, procuror financiar), fac parte din personalul

auxiliar de specialitate (grefieri), sunt asistenți judiciari, auditori de justiție, experți criminaliști, personal contractual din cadrul instanțelor judecătorești (muncitori, îngrijitori etc.) Majoritatea plângerilor vizează *judecători sau procurori* (52), urmate de *personalul auxiliar, grefieri* (44), *personalul contractual din cadrul instanțelor* (28), *asistenți judiciari* (8) etc.

Fig.4 Categorii de persoane care au invocat existența faptelor de discriminare în sistemul judiciar



Domeniile în care s-a invocat încălcarea principiului egalității în sistemul judiciar

Din totalul plângerilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (836), cele 16% din plângeri (134) adresate de magistrați (judecători, procurori), personal auxiliar de specialitate (grefieri), asistenți judiciari sau personal contractual din

cadrul instanțelor judecătorești și a parchetelor de pe lângă acestea, precum și cele 80% din acțiunile civile adresate direct instanțelor de judecată (2325), au avut ca obiect încălcarea principiului egalității și nediscriminării, între altele, în următoarele domenii.

Drepturi salariale diferite. Personal contractual comparativ cu personal auxiliar de specialitate	Neacordare spor grefieri care execută activități specifice 10% (faliment, executări penale etc.)
Drepturi salariale diferite. Personal auxiliar de specialitate	Neacordare spor pentru magistrați detașați
Modul de calcul al pensiei	Neacordare spor de fidelitate
Intrare în magistratură fără concurs	Neacordare spor de confidențialitate
Promovare în magistratură	Neacordare spor de vechime
Pensionarea personalului auxiliar	Neacordare de prime de vacanță
Neindexarea salariilor magistraților	Neacordare locuințe de serviciu
Neacordare spor pentru personal auxiliar, instanțe reședință de județ	Neacordare spor de vechime pentru asistenții judiciari
Pensionarea magistraților	Tratament diferit prin Hotărâri C.S.M.
Tratament diferit între procurori financiari și procurori militari	Salarizare diferită între judecătorii și procurorii încadrați la I.C.C.J.
Indemnizația de încadrare lunară diferită, asistenți judiciari și judecători	Lipsa imparțialității instanței de judecată
Neacordare spor de risc și solicitare neuropsihică	Drepturi salariale diferite. Procurori din cadrul D.N.A. și cei din cadrul parchetelor de pe lângă instanțe
Încadrare salarială diferită. Judecători și procurori	Tratament diferit instituit prin Ordin al Ministrului Justiției
Acordarea diferențiată a premiilor	Pensionarea personalului auxiliar de specialitate
Concurs de promovare în magistratură	

Constatarea încălcării principiului egalității în raport de plângerile adresate C.N.C.D.

În cursul anului 2007, într-un număr de 6 cazuri, Consiliul Național pentru Combaterea

Discriminării a constatat incidența prevederilor art. 2 (discriminare) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

● **Plângerea C.F.I. v. C.S.M., C.V și B.M. v. M.J. și C.S.M. și plângerea O.L.C v. M.J. și C.S.M.**

În aceste situații, procurorii și judecătorii au invocat tratamentul diferit instituit prin aplicarea prevederilor art.44 alin.2 din Legea nr.303/2004, privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, respectiv refuzul Consiliului Superior al Magistraturii de a admite înscrierea petenților la concursul de promovare în funcții de execuție. Persoanelor care au îndeplinit anterior profesia de avocat, li se recunoaște dreptul de a promova în muncă, având în vedere validarea perioadei în care magistrații în cauză au fost avocați, spre deosebire de ceilalți, cărora nu li se ia în considerare perioada în care au fost consilier juridic, jurisconsult etc.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a recomandat Ministerului Justiției și Consiliului Superior al Magistraturii să depună diligențele necesare în vederea eliminării discriminării create prin efectul prevederilor art.44 alin2 din Legea nr.303/2004, republicată.

Până la data realizării prezentului raport, Hotărârile C.N.C.D. nu au fost atacate la instanța de contencios administrativ.

➤ **Constatările Colegiului Director**

Sub aspectul criteriului de comparabilitate, considerarea perioadei în care judecătorul sau procurorul a fost avocat, cât și jurisconsult sau consilier juridic, nu poate fi reținută ca fiind analoagă cu situația în care judecătorul sau procurorul a funcționat efectiv în această funcție. Argumentul potrivit căruia profesia de avocat este mai complexă, în sensul că un avocat are tangență cu toate ramurile de

drept, spre deosebire de alte profesii juridice și este mai apropiată celei de judecător decât, alte categorii profesionale cu specialitate juridică, este pertinent însă, nu poate fi reținut raportat la exercitarea efectivă a funcției de judecător sau procuror, ceea ce presupune o situație diferită în planul activității de desfășurare a justiției, sub aspectul atribuțiilor, al corpului de drepturi și obligații ale judecătorului și procurorului, al poziției acestora în procesul de justiție raportat la avocat. În același sens, nici jurisconsultul sau consilierul juridic nu se situează în raport de analogie cu judecătorul sau procurorul, în exercitarea efectivă a funcției.

Față de prevederile art.44 alin.1 în raport cu alin.2, sub aspectul criteriului de obiectivitate, instituirea unui tratament juridic prin conferirea vocației de participare la concursul de promovare la instanțe imediat superioare, persoanelor care îndeplinesc criteriile prevăzute de legiuitor coroborate cu îndeplinirea condiției de vechime în funcția de judecător sau procuror raportat la considerarea ca vechime în funcția de judecător sau procuror și a perioadei în care s-a exercitat profesia de avocat, nu poate fi reținut ca justificat obiectiv prin excluderea implicită a perioadelor în care s-a exercitat o altă profesie de specialitate juridică, în speță, cea de jurisconsult sau consilier juridic. Sub acest aspect, nu se poate reține un criteriu justificat obiectiv pentru care legiuitorul a optat asupra unei singure profesii juridice, cea de „avocat” cu excluderea celorlalte, spre exemplu de jurisconsult sau consilier juridic, având în vedere nu atât situația acestora într-un regim de comparabilitate cât faptul că sine qua non, alin.1 al art.44 condiționează vechimea de exercitarea efectivă a funcției de judecător și procuror, reținută ca o condiție justificată obiectiv și rezonabil sub aspectul promovării la instanțe imediat superioare.

● **Plângerea R.I. v. M.J. și B.D și V.I.C. v. M.J.**

În cele două cazuri, asistenții judiciari din cadrul a două Tribunale au invocat tratamentul diferențiat în ceea ce privește salarizarea, prin neacordarea sporului de vechime în muncă, spre deosebire de judecători, cărora li se recunoaște acest beneficiu salarial.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a recomandat Ministerului Justiției să dispună măsurile necesare în vederea înlăturării consecințelor discriminatorii în cauză, prin acordarea sporului de vechime în munca asistenților judiciari.

Hotărârile CNCD au fost atacate la instanța de contencios administrativ, iar Curtea de Apel București a apreciat că în mod legal s-a reținut că neacordarea drepturilor salariale reprezentate de sporul de vechime în muncă magistraților asistenți reprezintă o discriminare în sensul art. 2 al.1 din O.G. nr. 137/2000, chiar dacă statutul magistraților asistenți comportă diferențieri față de cel al judecătorilor și procurorilor. Vechimea în muncă, recunoscută aproape unanim tuturor categoriilor profesionale

● **Plângerea B.S.C. v. M.J.**

Petentul, magistrat detașat la A.N.P. și ulterior, la Departamentul Constituțional Legislativ al A.P. nu a beneficiat de sporul de 30% și ulterior de 40% pentru magistrații care efectuează acte de urmărire penală și judecă fapte de corupție. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut incidența art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, petentul, similar celorlalți magistrați, având dreptul de a solicita plata drepturilor salariale neacordate în mod discriminatoriu sau, după caz, diferența dintre veniturile obținute în funcția de magistrat și drepturile salariale de care beneficia pentru funcția în care a fost detașat. Colegiul a avut în vedere faptul că anterior s-a pronunțat asupra aspectelor sesizate, prin Hotărârea nr. 185/2005 iar prin

și transpunerea acesteia în plan salarial, remunerată potrivit unei aceleași legi de salarizare, nu presupune în mod direct identitate de situație profesională a subiecților.

➤ **Constatările Colegiului Director**

Asistenții judiciari au obligațiile, interdicțiile și incompatibilitățile judecătorilor și procurorilor, ...li se aplică dispozițiile legale privind abaterile și sancțiunile disciplinare, precum și motivele de eliberare din funcție prevăzute de lege pentru judecători și procurori. Asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ și semnează hotărârile pronunțate. Asistenții judiciari au statut asemănător magistraților, atât în ceea ce privește activitatea, precum și în ceea ce privește drepturile și obligațiile. În același sens, în practica judiciară s-a statuat în mod constant prin hotărâri definitive și irevocabile că stabilirea ca unică formă de remunerație prin indemnizație lunară pe baza valorii de referință sectorială și a coeficienților de multiplicare, nu determină înlăturarea sporului de vechime în muncă.

Decizia Înaltei Curți de Justiție și Casație nr. VI din 15 ianuarie 2007 de admitere a recursului în interesul legii, s-a stabilit că, pentru eliminarea oricărei discriminări între diferitele categorii de magistrați, cu profesii implicând pregătire, experiență și responsabilități identice, în raport cu gradul profesional și funcția îndeplinită de fiecare, se impune ca, pentru perioada în care o parte dintre magistrați nu a beneficiat de sporul specific de 30% și, respectiv, 40% din indemnizația de încadrare brută lunară, acei magistrați să aibă dreptul la întregirea veniturilor lor salariale cu acel spor, obligația autorității care nu l-a acordat tuturor magistraților fiind întemeiată pe ideea de răspundere pentru tratament discriminatoriu.

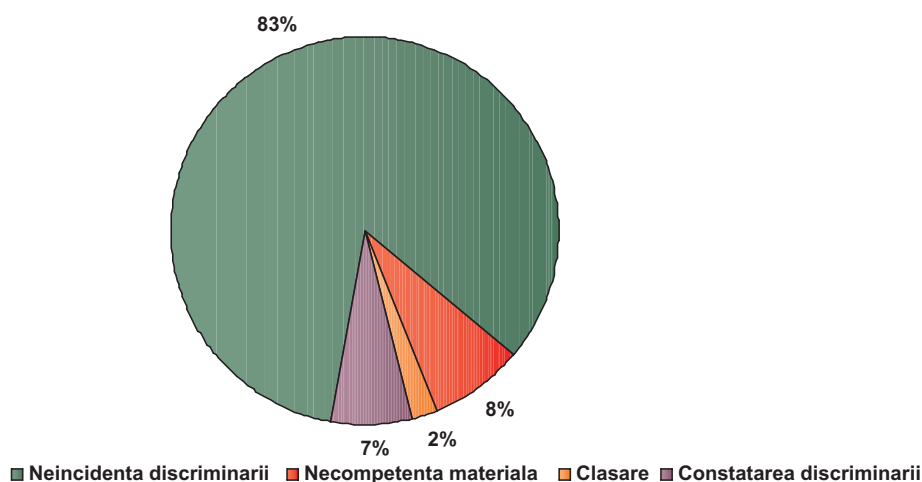
Până la data realizării prezentului raport, Hotărârea C.N.C.D. nu a fost atacată la instanța de contencios administrativ.

Neconstatarea încălcării principiului egalității în raport de plângerile adresate C.N.C.D.

În anul 2007, din totalul plângerilor adresate Consiliului (134) de către magistrați, personal auxiliar de specialitate și personal contractual angajat în cadrul instanțelor judecătorești și a parchetelor de pe lângă acestea, aproximativ 65% au fost soluționate de Colegiul Director. Soluțiile pronunțate în cazul acestor petiții au vizat constatarea necompetenței materiale a CNCD în 7 cazuri, clasarea pentru

neprezentarea datelor personale de identificare (1 caz) și retragerea plângerii (1 caz) precum și neincidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, privind discriminarea. Astfel, în aproximativ 85 % din plângerile adresate nu s-a constatat o situație de discriminare. Incidența discriminării a fost constatată într-un procent de 7% din petiții. (vezi în acest sens Fig. 5)

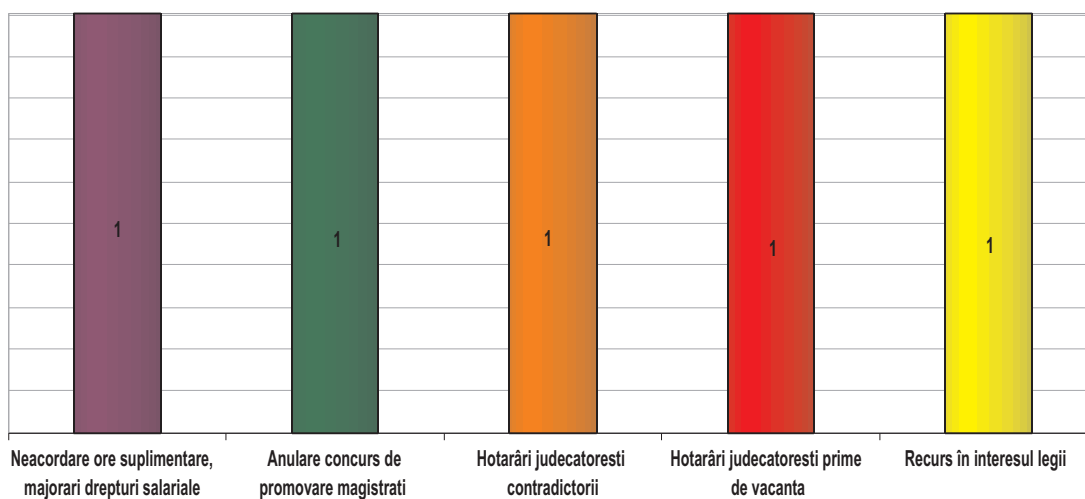
Fig.5 Soluțiile pronunțate de Colegiul Director cu privire la plângerile personalului din sistemul judiciar



Soluțiile de necompetență materială a CNCD au fost pronunțate cu privire la petițiile care au vizat aspecte care decurg în mod direct din modul de aplicare și interpretare a legii (neacordarea orelor suplimentare, majorarea

plăților salariale), ori din hotărâri judecătorești pronunțate de instanțele de judecată (hotărâri contradictorii, hotărâri privind primele de vacanță, recurs în interesul legii) ori anularea concursurilor de promovare în magistratură.

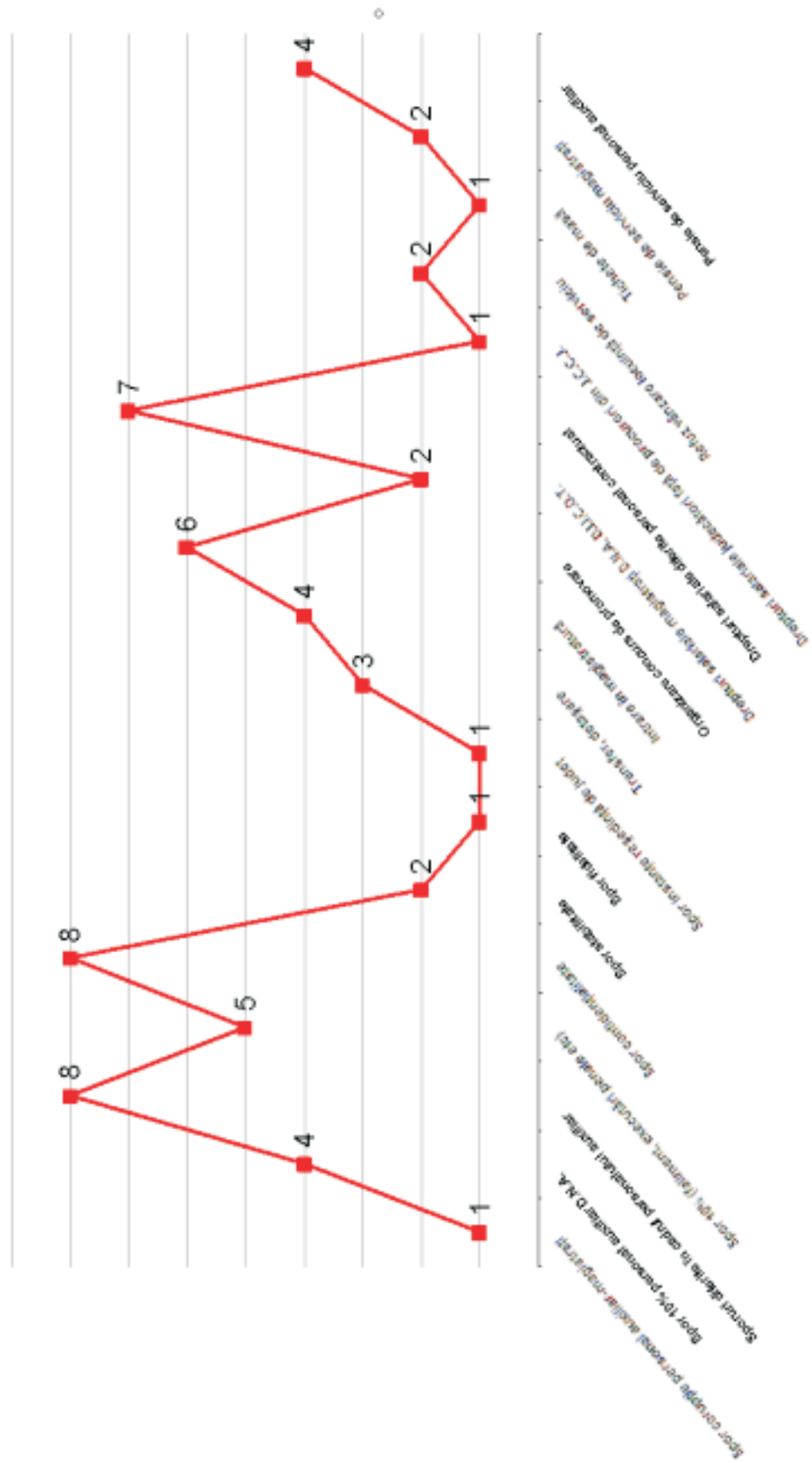
Fig.6 Soluții de necompetență materială a C.N.C.D.



Soluțiile privind neincidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, respectiv neconstatarea discriminării au fost pronunțate cu privire la salarizarea diferită a personalului contractual în raport cu personalul auxiliar de specialitate, sporul de 30%, respectiv 40% al magistraților în raport cu personalul auxiliar de specialitate, sporul diferit de 10% între personalul auxiliar comparativ cu personalul auxiliar din cadrul D.N.A., drepturile salariale diferite ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor

judecătorești și parchetelor de pe lângă acestea, neacordarea primelor de concediu pentru magistrați sau personalul auxiliar, prevederi ale hotărârilor C.S.M., intrarea în magistratură, promovarea în magistratură, pensia de serviciu a magistraților și a personalului auxiliar, acordarea diferită a sporurilor etc. având în vedere, în principal premisa plasării acestor categorii în situații diferite, ceea ce justifică reglementarea juridică diferită a drepturilor persoanelor care se află în situații diferite (pentru detalii vezi Fig. 7).

Fig. 7 Soluții de neconstatare a discriminării

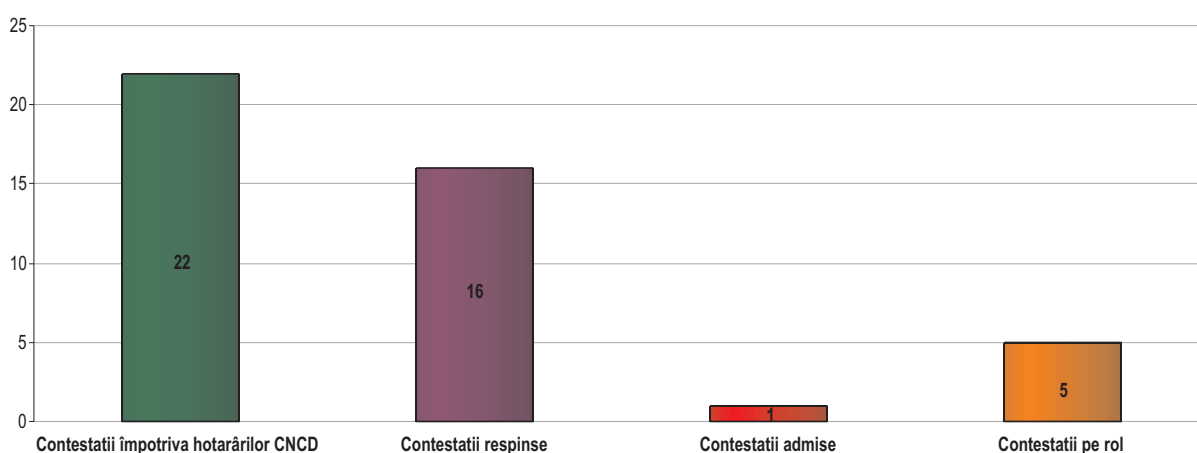


Soluții contestate la instanța de contencios administrativ

În cursul anului 2007, pe rolul instanțelor judecătorești s-au aflat în curs de soluționare 22 de acțiuni în contencios administrativ care au vizat contestarea hotărârilor Colegiului director al CNCD cu privire la situațiile invocate de magistrați, personal auxiliar de specialitate, funcționari publici din cadrul instanțelor. (vezi Fig. 8) Din acțiunile promovate, 5 acțiuni se află în curs de

soluționare pe rolul Curților de Apel, 16 au fost respinse de instanțele judecătorești și o singură acțiune a fost admisă, cu privire la sporul de stabilitate revendicat de asistenții judiciari. Instanța a reținut că nu se poate pune semnul egalității între activitatea asistenților judiciari și cea a magistraților, astfel că acordarea sporului nu își are îndreptățire. Cauza se află în prezent pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție.

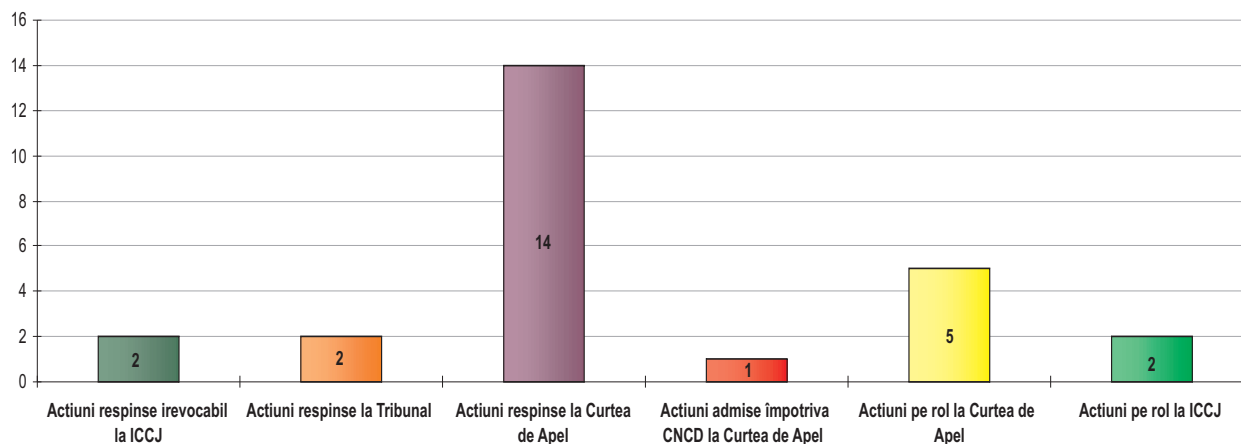
Fig. 8 Contestatii împotriva hotărârilor C.N.C.D. introduse de personalul judiciar



În ceea ce privește stadiul contestațiilor împotriva hotărârilor Colegiului Director, trebuie precizat că din totalul celor 88 de hotărâri pronunțate până în prezent (din cele 134 de plângeri), doar 22 de acțiuni au fost promovate la instanțele de contencios administrativ. Astfel, 14

acțiuni au fost respinse de Curțile de Apel, o acțiune a fost admisă, alte 5 acțiuni aflându-se în curs de soluționare. Două acțiuni au fost respinse definitiv și irevocabil de Înalta Curte de Casație și Justiție, alte 2 acțiuni aflându-se pe rolul acestei instanțe. (vezi Fig. 9)

Fig.9 Stadiul contestațiilor împotriva hotărârilor CNCD pe rolul instanțelor



Recursuri în interesul legii în materia drepturilor salariale ale magistraților și personalului auxiliar de specialitate

Trebuie subliniat faptul că în privința drepturilor salariale ale magistraților și personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și a parchetelor de pe lângă acestea, în practică, s-a constatat că nu a existat un punct de vedere unitar al instanțelor de judecată în această materie, ceea ce a determinat promovarea unor acțiuni de recurs în interesul legii de către Procurorul General al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

De menționat în acest sens, este **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. VI din 15.01.2007** cu privire la sporul de 30%, cunoscut drept „spor de corupție”, prin care Înalta Curte reține că „Fiind sesizat cu examinarea acestui caz inadmisibil de diferențiere a indemnizațiilor stabilite pentru magistrați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin Hotărârea nr. 185 din 22 iulie 2005, a constatat existența unei discriminări directe prin aplicarea prevederilor textelor de lege menționate și a propus Ministerului Justiției inițierea unui proiect de act normativ de modificare a acelor prevederi, în vederea eliminării diferenței de tratament salarial, care a creat o inegalitate evidentă între cele două categorii de magistrați cu pregătire și responsabilități identice. Ca urmare a demersului legislativ, inițiat pe baza constatării acestei discriminări, a fost adoptată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 27 din 29 martie 2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de magistrați și de personal din sistemul justiției, pentru eliminarea inegalității ce s-a creat, fiind reglementate unitar salarizarea și celelalte drepturi ale judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți și ale personalului asimilat acestora. În acest fel, tratamentul salarial discriminatoriu a fost înlăturat, pentru viitor, prin ordonanța de urgență menționată neexistând reglementate sporuri și diferențieri la indemnizațiile magistraților în raport cu natura cauzelor pe care le instrumentează, ci

numai pentru delimitarea firească a gradului profesional și a funcției îndeplinite”.

De asemenea, trebuie menționate recursurile în interesul legii, în speță:

● **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. XXXVI din 7 mai 2007** cu privire la acordarea sporului pentru vechime în muncă judecătorilor, procurorilor, foștilor judecători financiari, procurori financiari și controlori financiari, salariați ai Curții de Conturi a României.

● **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 14 din 18.02.2008** cu privire la acordarea tichetelor de masă judecătorilor, personalului auxiliar de specialitate, funcționarilor publici, categorii de personal care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, precum și personalului contractual din cadrul instanțelor și parchetelor.

● **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 21 din 10.03.2008** cu privire la dreptul judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți, precum și personalul auxiliar de specialitate la un spor de 50 % pentru risc și suprasolicitare neuropsihică, calculat la indemnizația brută lunară, respectiv salariul de bază brut lunar și după intrarea în vigoare a Ordonanței de Guvern nr. 83/2000, aprobată prin Legea nr. 334/2001.

Recent, Procurorul General Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a promovat recurs în interesul legii cu privire la anumite **drepturi bănești reglementate de legislația specifică personalului auxiliar de specialitate** (prin cererea cu nr. 4214/C/814/2007) precum și cu privire la posibilitatea **acordării indemnizației lunare de 10% din salariul de bază tuturor grefierilor din cadrul instanțelor și parchetelor**. (prin cererea cu nr. 5134/C/966/2007).

Modificări legislative pentru a asigura respectarea principiului egalității și nediscriminării

Prin Ordonanța de Urgență nr. 100 din 2007 publicată în Monitorul Oficial nr. 684/2007 s-au adus modificări și completări unor acte normative în domeniul justiției, având în vedere asigurarea respectării principiului egalității și nediscriminării. Acest aspect rezultă fără echivoc din însăși fundamentarea Ordonanței care are în vedere aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, Hotărârea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 59/2007, prin

care acesta a constatat ca fiind discriminatorie neincluderea în lege a unor categorii de personal cu aceeași pregătire juridică (ofițerii de poliție și grefierii cu studii superioare juridice), în vederea admiterii în magistratură pe bază de concurs, asigurarea egalității de tratament între membrii cu activitate permanentă față de membrii cu activitate nepermanentă ai Consiliului Superior al Magistraturii. Ordonanța a adus modificări relevante în domeniul de reglementare al intrării în magistratură precum și al pensiei de serviciu.

CONCLUZII

Din analiza petițiilor înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în cursul anului 2007, rezultă faptul că cele mai multe petiții sunt reprezentate de categoria socio-profesională. În cadrul acestui criteriu, un segment important al petițiilor provine de la persoanele din sistemul justiției (magistrați, personal auxiliar de specialitate, personal contractual etc.) reprezintă *grupul care a adresat cele mai multe petiții* (134), devansând plângerile pe criteriul de etnie (82), handicap/dizabilitate (70), naționalitate (39, categorie defavorizată (26), gen (22), religie (12), convingeri (10), vârstă (10), limbă (7), orientare sexuală (7), HIV/SIDA (2), boală cronică necontagioasă (2) etc.

Numărul mare de petiții care provin de la această categorie profesională reprezintă un aspect pozitiv, prezentând un grad ridicat de conștientizare a importanței acordate de către această categorie profesională respectării principiului egalității, mai ales din perspectiva beneficiilor salariale. Este de dorit ca aceștia să își manifeste interesul și pentru alte domenii de aplicare a principiului egalității, în special cu privire la alte criterii care pot determina inducerea unui tratament discriminatoriu.

Dintr-o altă perspectivă, se constată că din numărul total de petiții corespondent acestei problematice și categorii, în anul 2007, Colegiul Director a constatat doar într-un procent de 7 % existența faptelor de discriminare, acest lucru relevând faptul că domeniul nediscriminării ar

trebui aprofundat în rândul acestei categorii. Faptele de discriminare constatate au fost în relație cu promovarea în magistratură, acordarea sporului de vechime în muncă și acordarea diferențiată a sporului de „corupție”. Având în vedere că instituția a desfășurat sesiuni de formare asupra problematicei nediscriminării pentru această categorie profesională, este de preferat ca în activitățile viitoare aceste sesiuni să înregistreze o continuitate, prin prezentarea acestei problematicei într-un mod aprofundat, având în vedere raportul disproporționat dintre numărul mare de petiții depuse de către această categorie profesională și numărul de constatări ale faptelor de discriminare din cuprinsul hotărârilor Colegiului Director.

Totuși, trebuie precizat faptul că nici instanțele de judecată nu au avut un punct de vedere unitar în materia drepturilor salariale și a principiului egalității (în sistemul judiciar), ceea ce a determinat promovarea de către Procurorul General a unor recursuri în interesul legii. Soluțiile pronunțate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în marea lor majoritate, nu au fost contestate, iar în privința hotărârilor contestate, instanțele judecătorești au statuat legalitatea acestora.

De menționat și faptul că, Ministerul Justiției, pe parcursul anului 2007, a depus cu succes diligențe pentru modificarea unor prevederi normative în vederea aplicării principiului egalității de tratament. Este de așteptat aceeași preocupare și în ceea ce privește asigurarea egalității de tratament în domeniul promovării acestui principiu.

II.3. Reflectarea în date statistice a activității de combatere a discriminării pe baza petițiilor primite de CNCD în anul 2007

Pentru realizarea prezentei statistici s-a constituit o bază de date cu câmpuri de căutare specifice care cuprinde toate petițiile primite de CNCD în cursul anului 2007.

Realizarea acestei statistici este deosebit de importantă pentru activitatea Consiliului, analizarea tuturor aspectelor care pot genera explicații și considerente asupra fenomenului de discriminare, așa cum este reflectat în petiții precum și, analizarea activității Consiliului

Național pentru Combaterea Discriminării pe planul sancționării, investigării și combaterii discriminării. Rezultatele prezentei analize, din perspectiva activității Consiliului pe planul sancționării faptelor de discriminare, în anul 2007 comparativ cu anii anteriori de activitate, prezintă o importanță deosebită, având în vedere că anul 2007 a constituit primul an în care cadrul legislativ național din domeniu a cunoscut evoluții.

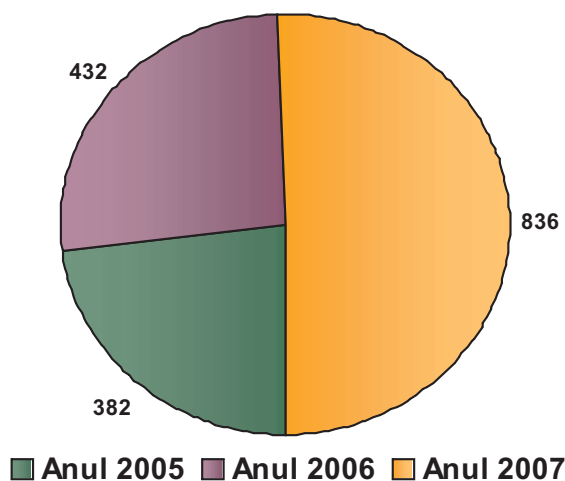
Analiza petițiilor

Prezenta statistică este structurată în două părți. Prima parte urmărește analizarea informațiilor cu caracter general, privind analiza cantitativă și calitativă a informațiilor care derivă din petițiile primite precum: numărul de petiții înregistrate în anul 2007, criteriile de discriminare care decurg din conținutul petițiilor, domeniile de activitate vizate de posibilele acte discriminatorii relatate, mediile sociale din care provin petițiile etc. Cea de-a doua parte a analizei este corelată cu activitatea Colegiului Director, în relație cu hotărârile adoptate de către aceștia, în ceea ce privește constatarea și sancționarea actelor de discriminare.

În cursul anului 2007 a fost cuantificat un număr de 836 de petiții înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. În

urma înregistrării acestor petiții s-au constituit dosare pe baza cărora membrii Colegiului Director au constatat existența faptelor de discriminare și au stabilit modalitatea de sancționare.

Din punct de vedere cantitativ, constatăm o evoluție crescătoare, comparativ cu anii anteriori, când au fost cuantificate 382 de petiții (în anul 2005) și 432 (în anul 2006). Practic, numărul petițiilor primite în anul 2007 depășește suma petițiilor primite în ultimii doi ani. Acest aspect își poate găsi explicația în creșterea vizibilității și notorietății Consiliului derivată dintr-o activitate mai eficientă în ceea ce privește mediatizarea atribuțiilor și competențelor instituției în rândul populației.



Repartizarea numărului de petiții pe anii 2005, 2006 și 2007

Alăturat, analizăm evoluția lunară a primirii petițiilor în cei trei ani, în vederea stabilirii existenței unei anumite tendințe în această activitate și pentru a identifica o posibilă explicație în ceea ce privește creșterea numărului de petiții pentru anul 2007, comparativ cu 2005 și 2006.

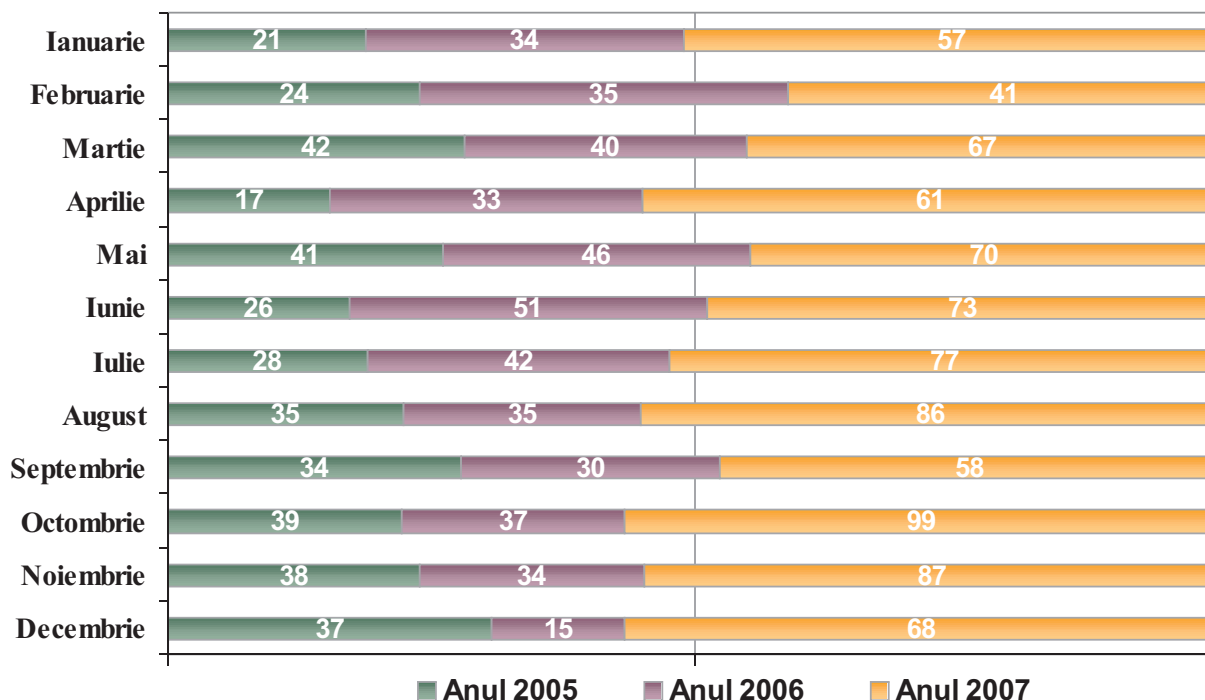
În acest sens, putem face următoarele constatări:

● Repartizarea petițiilor primite pe lunile anului se realizează în mod neomogen. Totuși, pentru anul 2007 se remarcă faptul că, punctele de maxim corespunzătoare petițiilor primite coincid sau se află în jurul punctelor de maxim care reflectă vizibilitatea instituției. (a se vedea Analiza de imagine a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării reflectată în presa scrisă) Practic, există o variație pe durata anului 2007, tendință care se regăsește în dinamica celorlalți doi ani analizați. Pe de altă parte, se observă că de la an la an, punctul în jurul căruia se înregistrează variațiile anuale cunoaște o evoluție crescătoare.

● Lunile corespunzătoare numărului maxim de petiții primite de CNCD, pentru anul 2005 sunt martie și mai cu un număr de petiții de 42 respectiv, 41; pentru anul 2006 lunile iunie și mai cu un număr de 51 respectiv 46 iar pentru anul 2007 lunile octombrie și noiembrie cu un număr de 99 respectiv, 87 de petiții. Numărul minim de petiții pentru anul 2005 este înregistrat în luna aprilie (17 petiții), pentru anul 2006 este înregistrat în luna decembrie (15 petiții) iar pentru anul 2007 în luna februarie (41 de petiții). Astfel, se poate identifica tendința de creștere a numărului de petiții de la an la an, fără o recurență logică, repartizarea numărului de petiții fiind neomogenă.

Dinamica petițiilor pentru ultimii trei ani monitorizați își găsește explicația pe de o parte, în creșterea notorietății CNCD, o cunoaștere mai aprofundată a competențelor acesteia iar pe de altă parte, subsecvent, o implicare mai activă a persoanelor supuse unui act de discriminare.

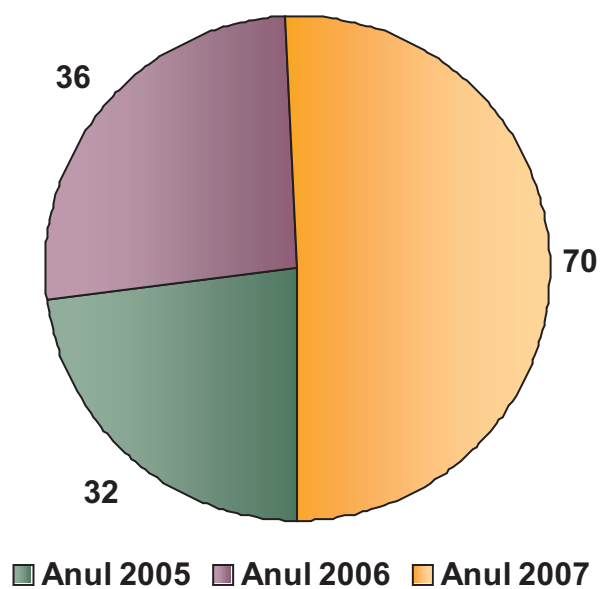
Repartizarea petițiilor primite de CNCD pe luni și anii 2005-2007



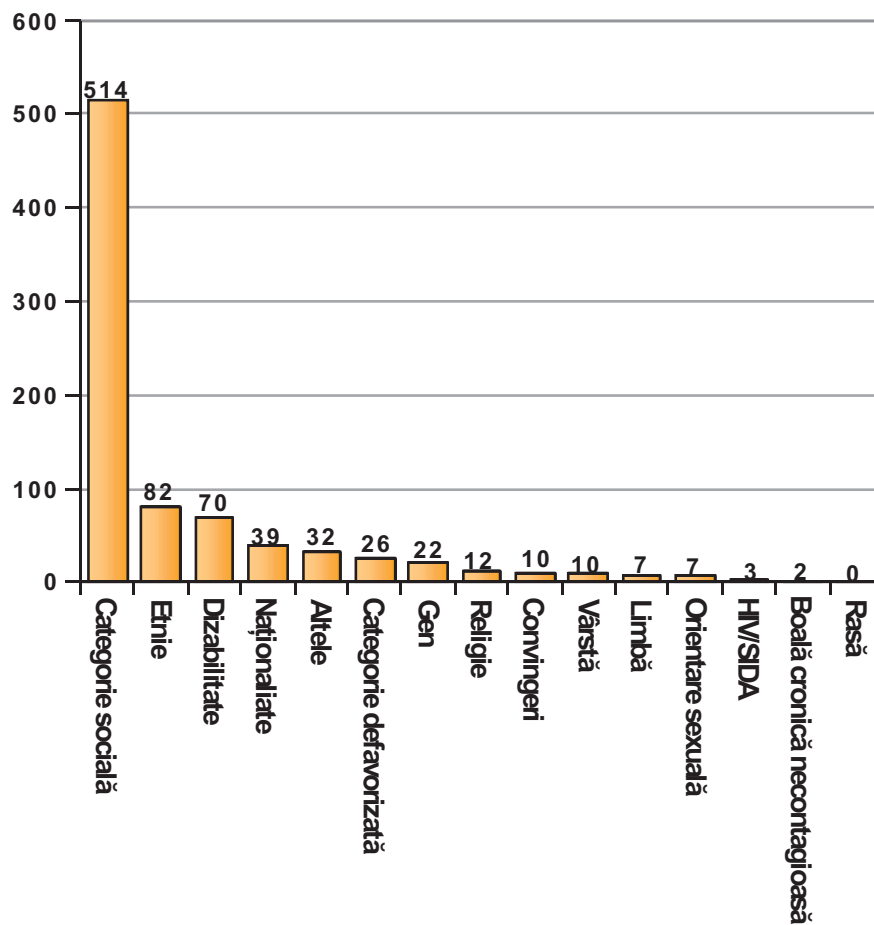
Deoarece nu există un raționament matematic pentru justificarea tendinței de creștere a numărului de petiții înregistrate de la an la an, alăturat, am reprezentat grafic numărul

mediu de petiții pentru fiecare an, care va sublinia creșterea semnificativă a numărului de petiții pentru anul 2007, comparativ cu 2005 și 2006.

Valorile medii anuale ale numărului de petiții primite în anii 2005 2007



Repartizarea petițiilor primite în cursul anului 2007 în funcție de criteriile de discriminare

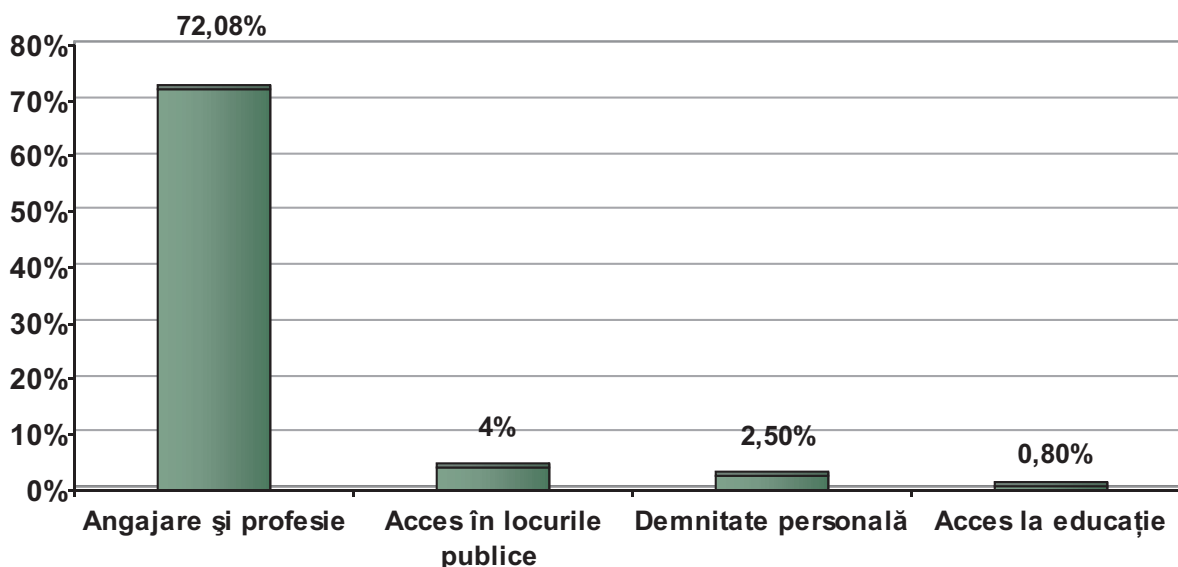


Criteriul care înregistrează cele mai multe petiții în cursul anului 2007 este cel al categoriei sociale. Obiectul acestor petiții face referire la posibilele fapte de discriminare cu care se confruntă anumite grupuri de persoane, din diverse paliere ale societății precum angajații, persoanele care lucrează în baza unui contract de muncă. În cadrul acestei categorii se disting posibilele fapte de discriminare din sistemul judecătoresc (care se raportează la procurori, judecători, avocați, personal auxiliar al instanțelor de judecată, asistenți juridici), din sistemul de învățământ (raportate la cadrele didactice) sau cel medical (raportate la medici, asistenți medicali, rezidenți). De asemenea, se disting petiții care prezintă posibile fapte de discriminare cu care se confruntă categoria socială a polițiștilor, a funcționarilor publici, a membrilor de sindicate, a angajaților din mediul privat. Totodată, în criteriul categoriei sociale sunt incluse petițiile primite de la persoane aflate

la vârsta de pensionare care consideră modul de calcul al pensiei, ca fiind discriminatoriu precum și cele provenind de la persoane care sunt chiriași RAAPPS și care semnaleză unele discriminări ale acestei instituții în raport cu ei. În cadrul acestui criteriu se regăsesc petiții care dețin calitatea de revoluționar și care consideră ca fiind discriminatoriu modul în care are loc schimbarea acestor certificate. Numărul de petiții primite în anul 2007 (514 petiții) pentru acest criteriu de discriminare poate fi explicat prin conștientizarea în mediul public a faptului că CNCD are competențe de constatare și de sancționare a cazurilor de discriminare din domeniul angajării în muncă și al exercitării unei profesii dar și în domenii care țin de accesul liber la servicii publice, administrative, juridice sau de orice altă natură.

Alăturat, reprezentăm grafic domeniile în care au fost prezentate fapte de discriminare pentru criteriul categoriei sociale.

Distribuția criteriului categorie socială pe domenii



Majoritatea petițiilor reprezentate de categoria socială reflectă posibile fapte de discriminare din domeniul egalității în activitatea economică și al accesului liber la angajare și exercitare a profesiei (72,8%). Mai precis, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este sesizat cu privire la existența unor închețări referitoare la atribuirea unor sporuri salariale sau chiar a unor diferențieri salariale injuste. De asemenea, sunt prezentate și aspecte ale unor acte normative (hotărâri, ordine, legi sau ordonanțe) care conțin prevederi

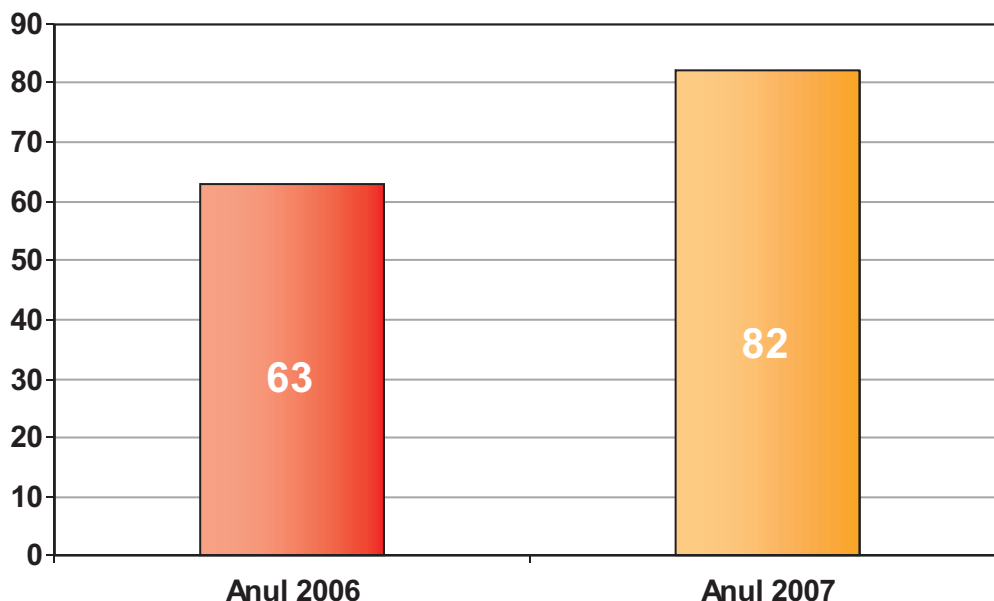
considerate de petenți ca fiind discriminatorii în domeniu exercitării profesiei. Alte aspecte sesizate în petiții au fost și cele legate de imposibilitatea promovării profesionale, situații de încetare a contractului de muncă în mod nelegitim, discriminări în organizarea concursurilor de angajare. Egalitatea în accesul la serviciile publice administrative, juridice, de sănătate sau de orice altă natură este considerată a fi încălcată în 19,9% din cazurile semnalate de petițiile care au criteriul principal de discriminare categoria socială. În aceste situații se face referire

la imposibilitatea de a beneficia de anumite drepturi conferite persoanei (sau persoanelor) care face (fac) sesizarea. Această situație survine atât prin refuzarea acordării unor servicii de tip administrativ dar și juridice.

În mod similar, vom prezenta situația

altor criterii de discriminare. În cazul criteriului reprezentat de etnie, față de anul 2006, numărul petițiilor a înregistrat o creștere. Astfel, dacă în anul 2006, CNCD a înregistrat 63 de petiții referitoare la discriminarea pe criteriul etnic, în 2007 numărul acestora a crescut la 82 de petiții.

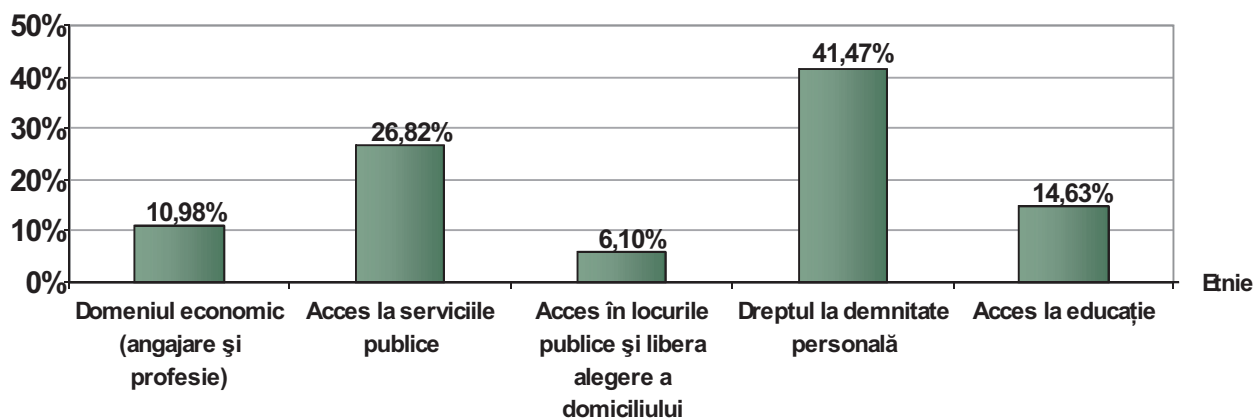
Repartizarea numărului de petiții corespunzător criteriului etnie în anii 2006 și 2007



În anul 2007, proporția cea mai mare a petițiilor corespunzătoare criteriului etnie vizează încălcarea dreptului la demnitate personală. În majoritatea cazurilor, în obiectul petițiilor se face referire la existența unor aprecieri negative, discriminatorii, legate de etnia

reclamantului. De asemenea, se regăsesc cazuri în care criteriul etniei a stat la baza unor situații de inechitate în ceea ce privește accesul la servicii de tip administrativ sau prezintă situații de segregare care vizează copii romi în relație cu sistemul educațional de stat.

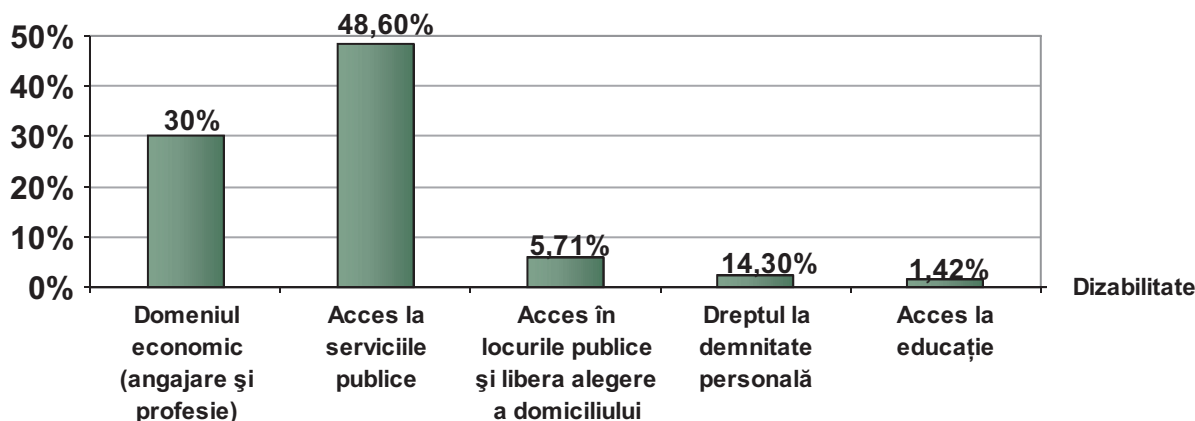
Distribuția criteriului etnie pe domenii



Cele mai multe petiții care prezintă posibile cazuri de discriminare cu care se confruntă persoanele cu dizabilități vizează situații de încălcare a dreptului de acces la servicii

publice și domeniul economic. Astfel, se regăsesc situații legate de aplicarea unor acte normative în detrimentul persoanelor cu dizabilități, inadvertențe în procesul de acordare a pensiilor.

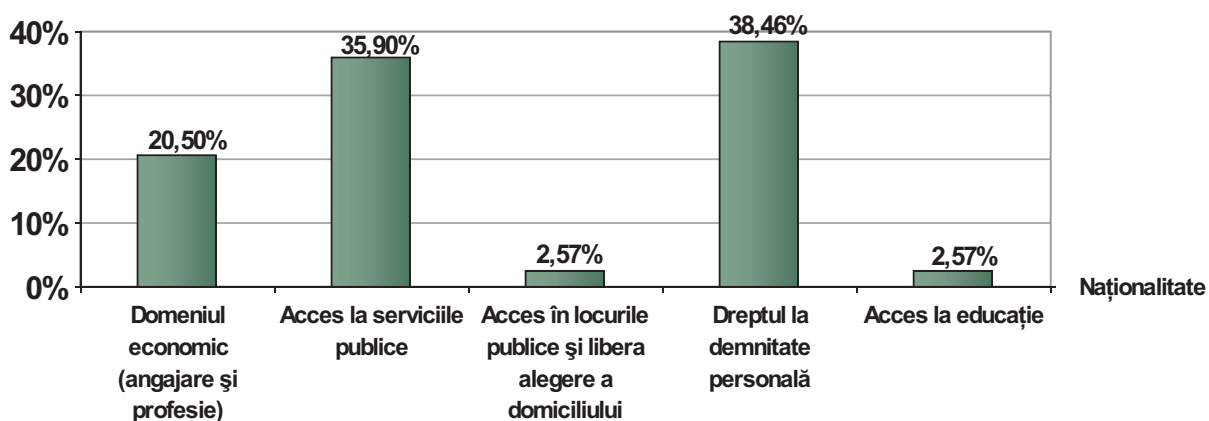
Distribuția criteriului dizabilitate pe domenii



Petițiile în al cărui obiect se regăsește criteriul de naționalitate sunt raportate la aceleași domenii ca în cazul criteriului apartenenței la o etnie. Astfel, se regăsesc situațiile în care se aduce atingere demnității personale sunt prezente cazuri

de limitare a accesului la servicii publice. De remarcat este faptul că, în cadrul acestui criteriu de discriminare, domeniul egalității în activitatea economică, în materie de angajare și profesie, este prezent într-o măsură mai importantă.

Distribuția criteriului naționalitate pe domenii



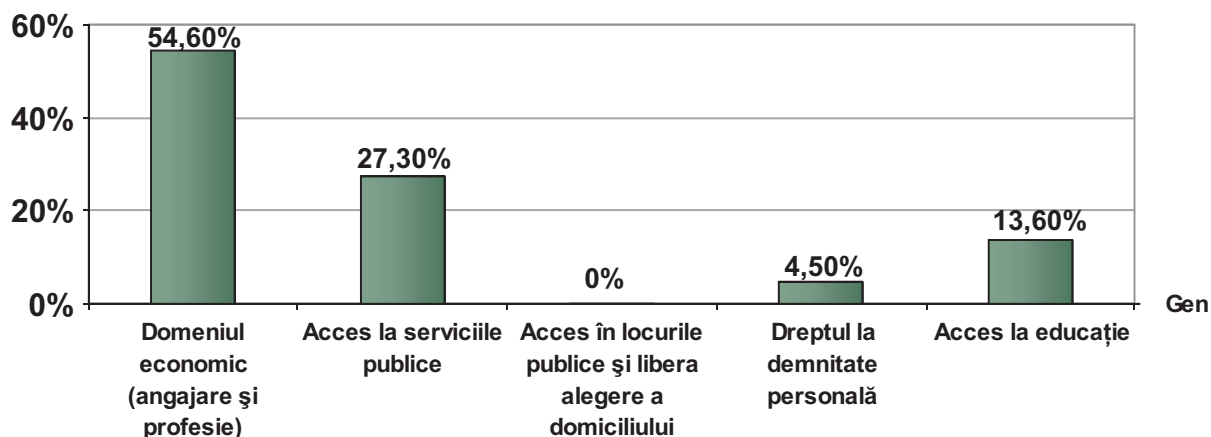
În cazul petițiilor pentru criteriul categoriei defavorizate se regăsesc situații de inegalitate în raport cu majoritatea sau de confruntare cu un comportament de marginalizare în comparație cu majoritatea. În această categorie sunt cuprinse petiții primite de la persoane care își desfășoară pedepse privative de libertate (deținuți) sau persoane aflate într-o

stare economică precară și care sunt nevoite să apeleze la diferite instituții administrative pentru a putea beneficia de venitul minim garantat sau de orice fel de sprijin acordat în mod legal de stat. Având în vedere specificul acestui criteriu de discriminare, cele mai multe situații se referă la posibile acte de discriminare în domeniul accesului la servicii publice.

Pentru ultimele criterii analizate din această perspectivă, gen și vârstă, observăm că din totalul celor 22 de petiții, 54% urmăresc domeniul economic, în speță, raporturile de muncă în care apar posibile situații de discriminare pe bază de gen. În această categorie sunt cuprinse și posibilele cazuri de hărțuire

sexuală la locul de muncă, posibile cazuri de diferențiere de tratament pe baza criteriului gen în materie de angajare sau posibile situații de discriminare întâlnite la organizarea concursurilor de recrutare sau care decurg din impunerea unor condiții de acces la locul de muncă.

Distribuția criteriului gen pe criterii

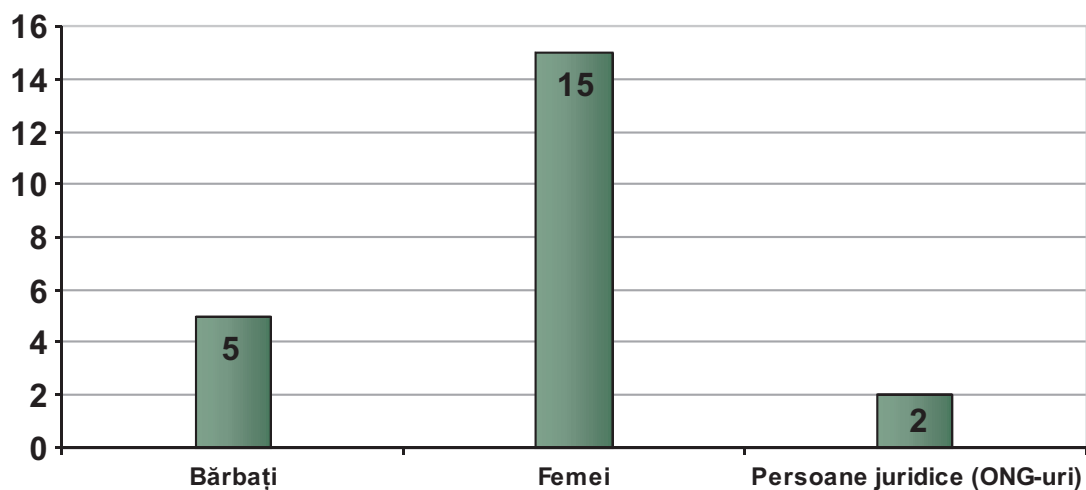


Alăturat, prezentăm repartiția categoriilor de persoane, fizice și juridice, care au acuzat discriminarea de gen. Astfel, se poate constata că majoritatea petițiilor sunt trimise de către femei (sunt incluse și petițiile expediate de grupuri de femei) care, preponderent reclamă comportamente discriminatorii cu care acestea se confruntă la locul de muncă sau la angajare.

petiții se raportează la posibile acte discriminatorii întâlnite în domeniul economic, al egalității în materie de angajare și de profesie. În situațiile prezentate de petenți, se reclamă fie imposibilitatea ocupării unor funcții datorită vârstei înaintate, fie, datorită neîndeplinirii unei limite minime de vârstă. Este vorba de situațiile în care angajatorul condiționează nejustificat, impune limite maxime și minime, pentru ocuparea unor posturi.

În cazul criteriului vârstă, toate cele 10

Categoriile de persoane care au acuzat discriminarea de gen



În ceea ce privește criteriul religiei, al convingerilor, al limbii, infectării HIV/SIDA, orientării sexuale și al bolii cronice necontagioase, se poate observa că, și în aceste cazuri sunt identificate unele domenii predilecte de manifestare. Astfel, majoritatea petițiilor primite pentru criteriile de discriminare precum convingeri religioase, orientare sexuală, infectare HIV/SIDA se raportează la domeniul demnității personale. Pe de altă parte, criteriul de limbă urmărește domeniul accesului la educație, din perspectiva modalităților de predare. Criteriile convingerilor și cel al bolii cronice necontagioase se manifestă în domeniul economic, în materie de angajare și profesie.

Alăturat, prezentăm aspectele care derivă din relația directă stabilită între criterii și domeniu :

- Domeniul reprezentat de demnitatea personală se regăsește preponderent în petiții care au la bază criteriile de etnie, naționalitate, religie, limbă, orientare sexuală, infectare HIV/SIDA. Acest domeniu este extrem de sensibil și se regăsește nu de puține ori în relație cu alte criterii. Se observă că domeniul demnității personale se află într-o relație directă cu criteriile de discriminare care au la bază caracteristici identitare, apropiate spațiului intim al individului;

- Domeniul economic sau egalitatea în activitatea economică în materie de angajare și profesie este prezent în petițiile expediate de persoane care fac parte din diferite categorii sociale sau care se consideră discriminate pe bază de gen, vârstă, de boală cronică necontagioasă sau de convingeri, mai ales cele politice;

- Domeniul accesului la servicii publice administrative, juridice, de sănătate sau la oricare alte tipuri de servicii, bunuri și facilități este prezent cu precădere în petițiile care reclamă posibile fapte de discriminate împotriva persoanelor sau grupurilor de persoane pe considerente de dizabilitate, categorie defavorizată.

Din perspectiva mediilor sociale de proveniență a petițiilor înregistrate la CNCD se

poate remarca faptul că proporția cea mai mare este deținută de mediul urban (770 de petiții) , mediul rural fiind reprezentat doar de 66 de petiții.

Pentru o mai bună înțelegere a factorilor determinanți ai acestui raport între mediul urban și cel rural, trebuie să menționăm următoarele aspecte diferențiale:

- în mediu urban se distinge un volum demografic mai mare, o densitate demografică mai mare comparativ cu mediul rural;

- în mediile urbane instituțiile dețin o reprezentare mai bună, în mediul rural, individul se raportează la instituția primăriei și cea a bisericii;

- în mediul urban există preponderent caracteristica de eterogenitate, în timp ce în mediul rural caracteristica principală este cea de omogenitate. Diferențierea statusului social și economic se realizează în grad mai mare în mediul urban;

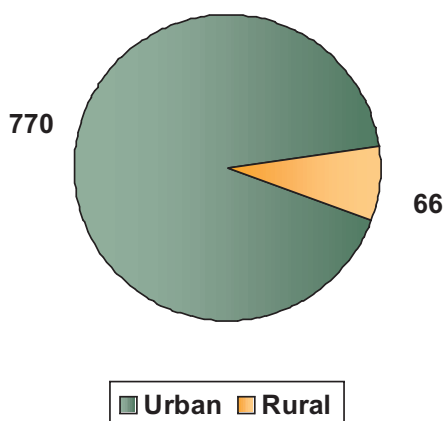
- în mediul urban se realizează mai ușor pierderea identității individului, această caracteristică fiind consecința numărului mare de persoane cu care se relaționează individul și a relaționării complexe care se realizează în acest mediu. În mediul rural relațiile interumane sunt mai omogene, existând un grad mult mai mare al cunoașterii interumane;

- la nivel urban, mediul informațional cunoaște un grad de dezvoltare mai mare, canalele informaționale sunt în număr mai mare și diversificate, accesul la informații se realizează cu ușurință. Mediul rural este mai puțin deschis informației care vine din medii externe;

- mediul urban oferă o mai mare diversitate de ocupații, bunuri și servicii, cel rural fiind din acest punct de vedere dependent de agricultură.

O diferențiere între cele două medii, urban și rural se poate face din mai multe perspective. Totuși, de reținut este faptul că nu doar accesul la informație este limita care împiedică o persoană din mediul rural să semnaleze un caz de discriminare, aceasta depinzând de aspecte sociale, politice, economice, de educație și gradul de instruire.

Repartiția petițiilor pe mediu social (urban/rural)



Analizând categoriile de persoane care, atât din mediu rural precum și din cel urban, au sesizat Consiliul asupra unor posibile fapte de discriminare cu care se confruntă aceștia, s-au constatat următoarele aspecte:

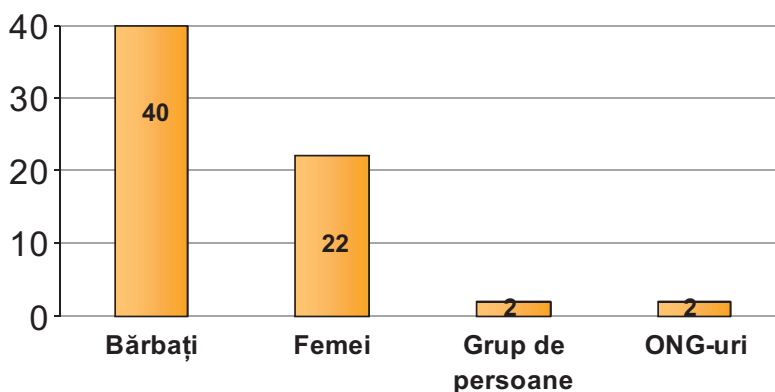
- Atât în mediul urban precum și în cel rural, persoanele care au depus cele mai multe petiții la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sunt de sex masculin, pentru mediul urban înregistrându-se un număr de 345 de petiții iar pentru cel rural, un număr de 40 de petiții. În acest sens, procentele care reflectă petițiile înregistrate la CNCD de persoanele de sex masculin sunt pentru mediul rural de 60,6% iar pentru cel urban de 44,8%;

- Constatăm o tendință aproximativ identică pentru petițiile înregistrate la CNCD, din perspectiva categoriilor de persoane. Astfel, în ordine descrescătoare, constatăm persoanele de sex masculin, cele de sex feminin, grupurile de persoane și organizațiile neguvernamentale. Pentru mediul rural, se observă o inversare din punct de vedere cantitativ între grupurile de

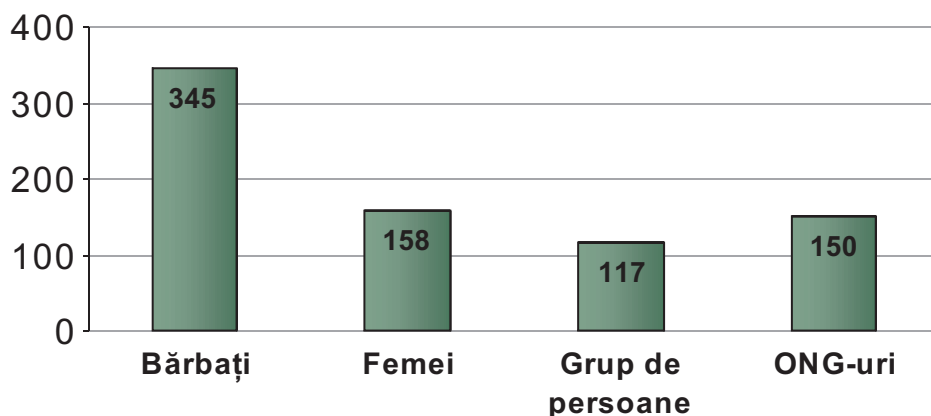
persoane și organizațiile neguvernamentale. Dacă în mediul rural, avem situația unui număr de 2 petiții primite atât din partea grupurilor de persoane precum și din partea organizațiilor neguvernamentale, în mediul urban, organizațiile neguvernamentale sunt mult mai active comparativ cu grupurile de persoane, având 150 de petiții față de 117 provenite de la grupurile de persoane.

- Procentual, se observă faptul că atât grupurile de persoane precum și organizațiile neguvernamentale sunt mult mai active în mediul urban față de mediul rural. Dacă în mediul rural, se înregistrează un procent de 0,5% pentru petițiile primite atât de la grupurile de persoane cât și cele de la organizațiile neguvernamentale active în domeniul drepturilor omului, pentru mediul urban se înregistrează procentul de 15,19% pentru petițiile provenite de la grupurile de persoane, în timp ce petițiile provenite de la organizațiile neguvernamentale înregistrează un procent de 43,47 % din totalul petițiilor înregistrate pentru mediul urban.

Categoriile de persoane din mediul rural care au sesizat CNCD



Categoriile de persoane din mediul urban care au sesizat CNCD



Din perspectiva analizei criteriilor de discriminare ale petițiilor provenite din cele două medii, se observă că cele mai multe petiții primite urmăresc aceeași ordine în distribuția criteriilor: categorie socială, etnie, dizabilitate, și naționalitate dar dețin alte procente.

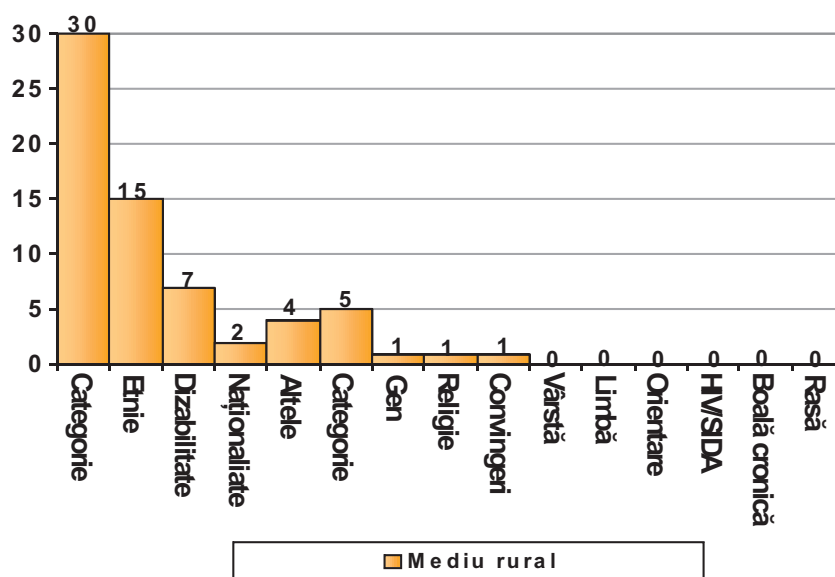
Din analiza criteriilor de discriminare ale petițiilor celor două medii se observă următoarele aspecte:

● Primele două criterii pentru ambele medii sunt deținute de criteriul categorie socială cu un procent de 45,45% în mediul rural și 62,85% în mediul urban, criteriul etnie deține procentul de 27,72% în mediul rural și 0,8% în mediul urban. Chiar dacă criteriile de discriminare sunt

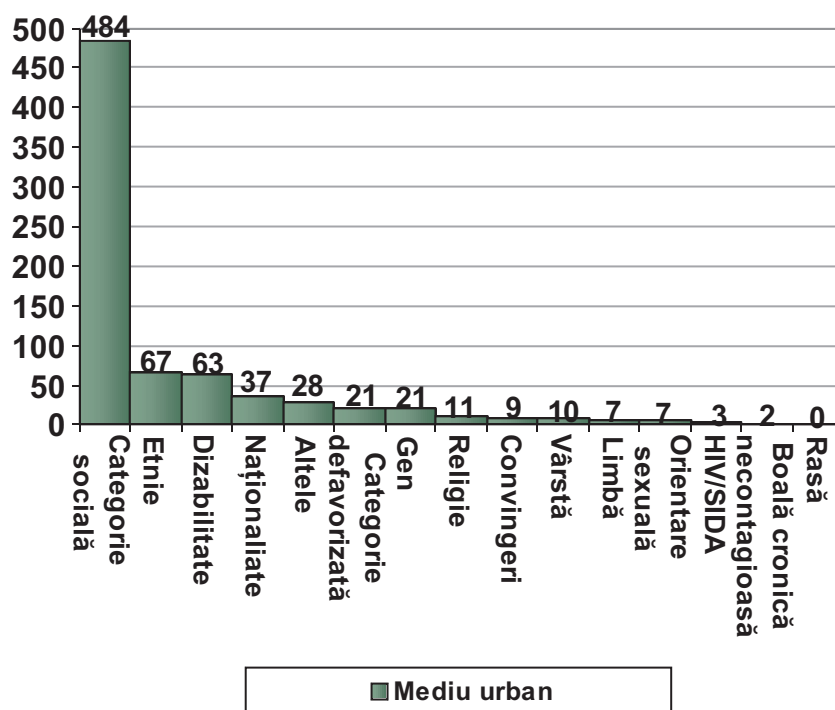
repartizate în aceeași ordine pentru ambele medii, procentele sunt diferite și prezintă diferențe majore;

● Se observă faptul că în mediul rural nu sunt prezente toate criteriile de discriminare, cele mai multe petiții provenite din acest mediu se referă la criteriile categorie socială și etnie, cu procentele de 45,45% respectiv 27,72%. În mediul urban, criteriul categorie socială se clasează pe primul loc în totalul petițiilor provenite din acest mediu, cu un procent de 62,85%. Pe de altă parte, repartizarea criteriilor de discriminare pentru celelalte criterii este omogenă, fiind prezente criteriile care nu apar în mediul rural vârstă, limbă, orientare sexuală, HIV-SIDA, boală cronică necontagioasă.

Repartiția criteriilor de discriminare



Repartiția criteriilor de discriminare



În ceea ce privește analiza domeniilor de discriminare prezente în petițiile provenite din mediul urban și cel rural, se observă faptul că distribuția acestora în totalul petițiilor este asemănătoare pentru cele două medii astfel:

● În mediul rural cele mai multe petiții privesc domeniul accesului la serviciile publice, urmând domeniul economic, dreptul la demnitate personală, accesul la locurile publice, libera alegere a domiciliului și accesul la educație. În cazul petițiilor provenite din mediul rural, se constată că domeniile de discriminare se află între limita maximă de petiții 27 (acces la servicii publice) și limita minimă de 4 corespondență accesului la educație. Totuși, se poate observa o repartizare relativ omogenă a domeniilor în totalul petițiilor pentru acest domeniu;

● În mediul urban, se constată că majoritatea petițiilor privesc domeniul economic, apoi accesul la serviciile publice, dreptul la demnitate personală, acces în locuri publice, acces la educație. Totuși, de remarcat este faptul că față de mediul rural când petițiile vizau patru domenii, pentru mediul urban apare în plus un domeniu auxiliar, privind alte domenii. În cazul mediului urban, distribuția petițiilor se realizează neomogen în comparație cu mediul rural, existând limite mai mari (maximă de 426 de

petiții și minimă de 22 de petiții).

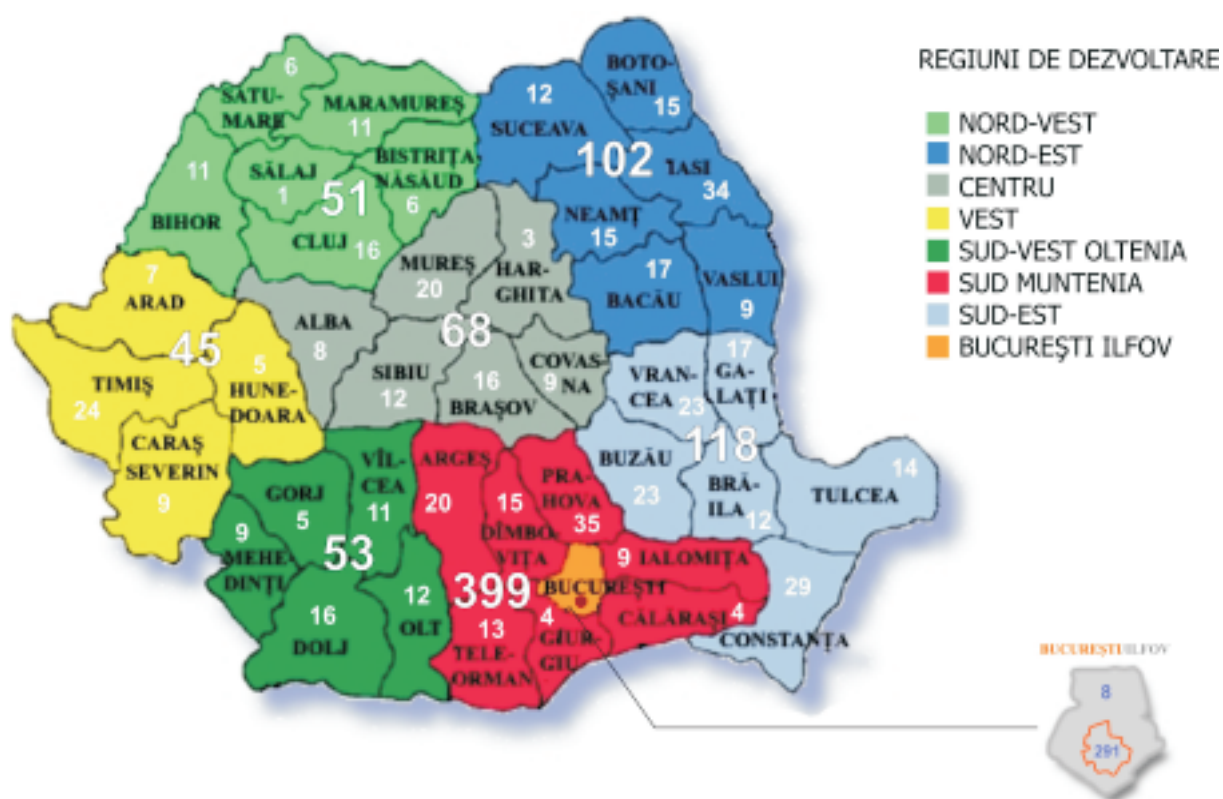
Dintr-o altă perspectivă se poate analiza distribuția petițiilor în funcție de județe. Această perspectivă este utilă pentru direcționarea activității de prevenire desfășurată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ținând cont, pe de o parte, de identificarea județelor sensibile față de discriminare, iar pe de altă parte, a județelor de unde provin mai puține petiții.

Astfel, pentru mediul rural, se observă că în partea de Nord-Est a țării, zona Moldova (Iași, Suceava, Botoșani, Vaslui, Bacău, Neamț) sunt repartizate cele mai multe petiții (22 de petiții). Următoarea zonă ca număr de petiții este zona de Sud a țării (Argeș, Dâmbovița, Ialomița, Ilfov, Teleorman, Prahova) cu 11 petiții. Urmează la egalitate, cu câte 8 petiții zonele de Sud-Vest (Gorj, Olt, Mehedinți, Vâlcea, Dolj); cea de Centru (Mureș, Alba, Sibiu) și cea de Nord-Vest (Maramureș, Bihor, Bistrița Năsăud). Cele mai puține petiții din mediul rural au fost primite din zonele de Vest (Arad, Timiș, Hunedoara, Caraș-Severin) de unde au fost trimise către CNCDD 6 petiții, și zona de Sud-Est (Vrancea, Buzău, Tulcea) de unde s-au trimis doar 3 petiții.

Pentru a deține o imagine de ansamblu asupra județelor din care provin petițiile

înregistrate în anul 2007, vă prezentăm alăturat, o situație care centralizează atât petițiile din mediul rural cât și pe cele din mediul urban. Se poate constata faptul că Bucureștiul rămâne la fel ca și în anii precedenți principala sursă a sesizărilor (291 de petiții), la acestea se adaugă 8 petiții din județul Ilfov. În imaginea prezentată se observă faptul că

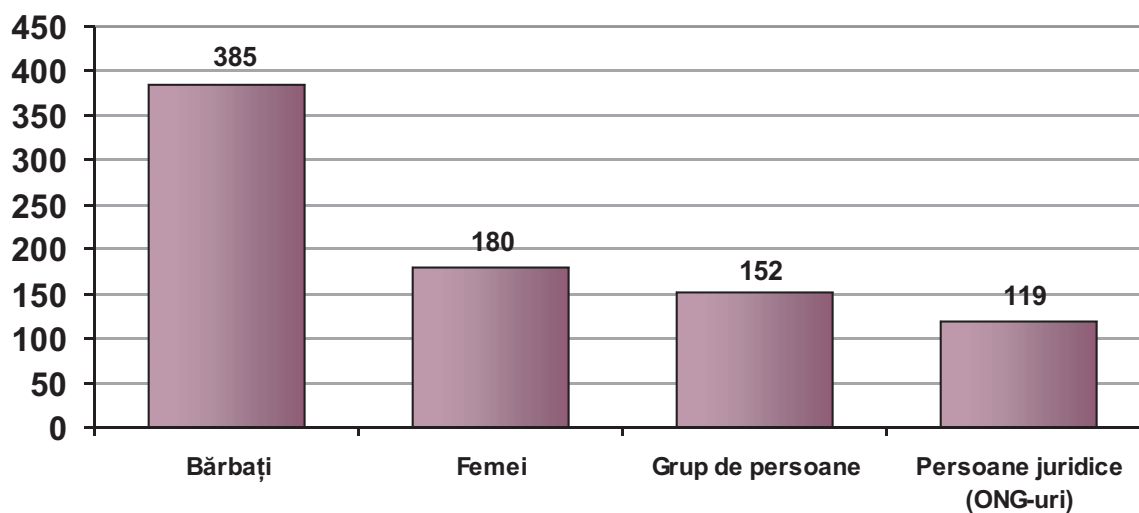
cele mai multe petiții sunt din partea de Sud-Est 118 petiții, urmând cele din Nord-Est 102 petiții și Sud 100 petiții. Zona centrală a țării este sursa a 68 de petiții iar partea de vest a României cuprinde zonele cu cele mai puține sesizări adresate CNCD: Sud Vest 53 petiții, Nord-Vest 51 petiții și regiunea de Vest 45 petiții.



Abordarea analizei din perspectiva categoriilor de petenți subliniază o anumită tendință în corelarea anumitor domenii cu problematica de interes a categoriilor de petenți.

În urma primirii petițiilor la CNCD, au fost identificate următoarele categorii de petenți: persoane fizice de sex feminin și masculin, persoane juridice organizații neguvernamentale și instituții.

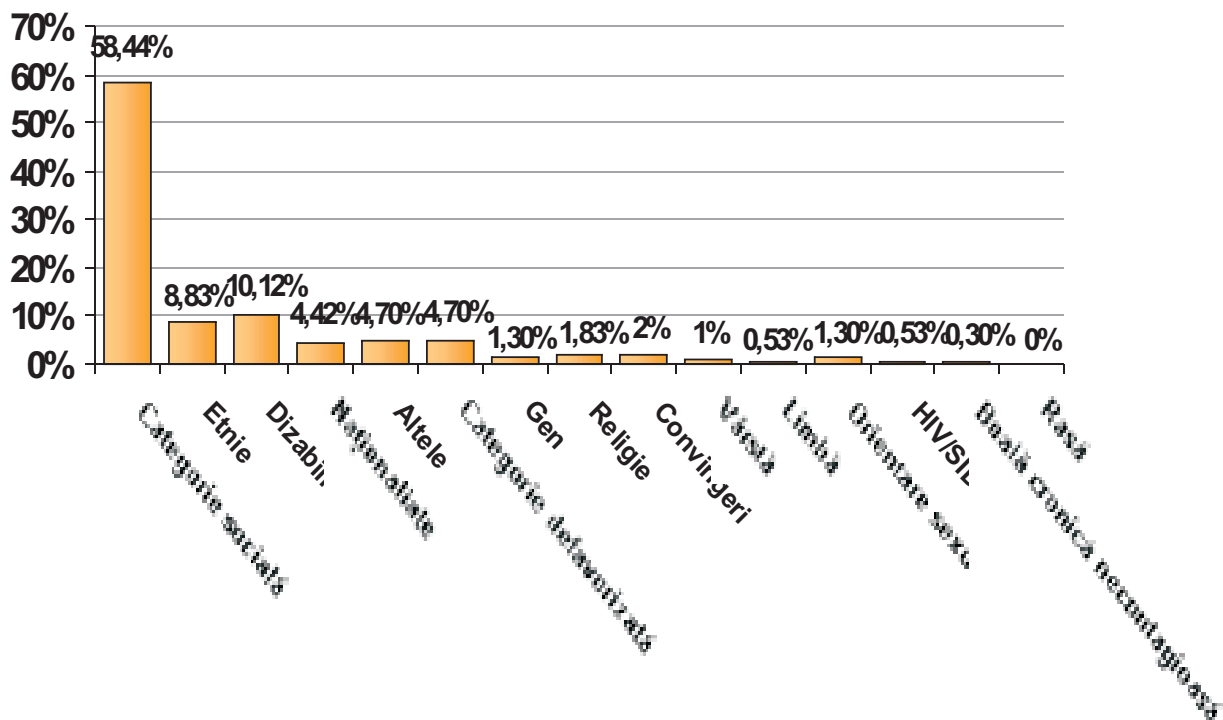
Categoriile de persoane care au sesizat C.N.C.D în anul 2007



Totodată, din fluxul petițiilor se observă tendința predilectă a persoanelor de sex masculin de a se adresa instituției noastre în vederea soluționării cazului lor. Astfel, din totalul numărului de petiții primite la CNCD, în 385 de cazuri expeditorii sunt persoane de sex masculin

și 180 persoane de sex feminin, în 152 de cazuri petițiile au fost trimise de către grupuri de persoane iar în 119 de cazuri, expeditorii petițiilor au fost organizații neguvernamentale și alte persoane juridice (sindicate, fundații, asociații etc.).

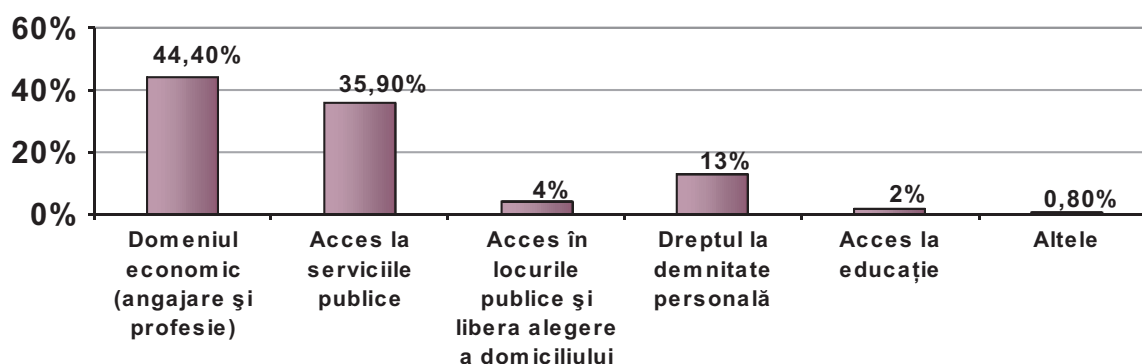
Repartiția criteriilor de discriminare în funcție de persoanele de sex masculin



Alăturat, se poate observa că procentul de 58,44 % din numărul petițiilor expediate de persoanele de sex masculin urmărește problematica criteriului categorie socială (angajați, pensionari etc.) iar 10,12%

problematica dizabilității. Pe de altă parte, domeniile vizate de petițiile expediate de bărbați sunt accesul la angajare și profesie (în procent de 44,4%), și acces la serviciile publice (în proporție de 35,9%).

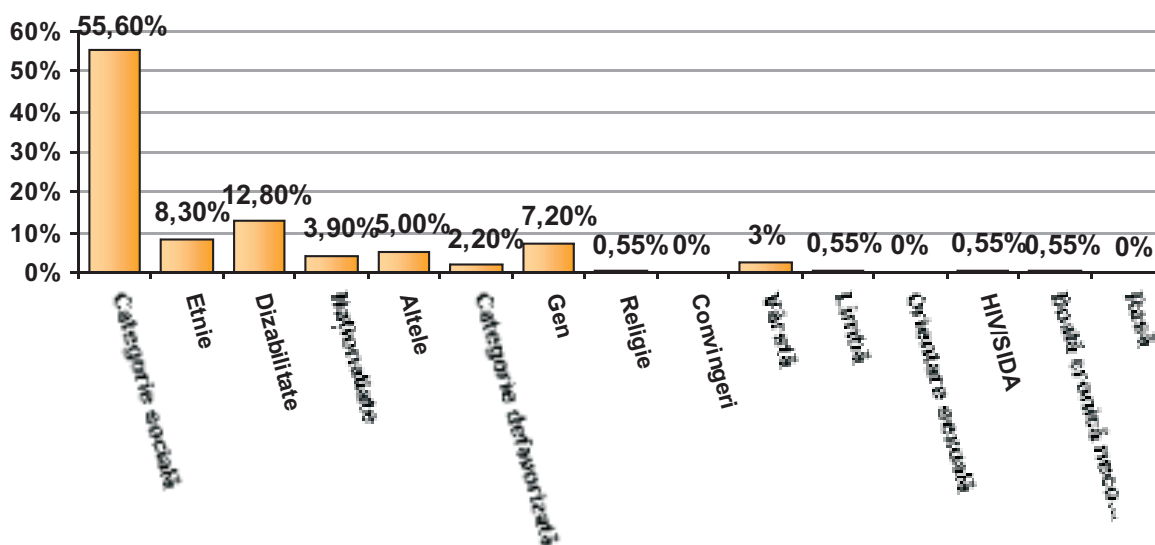
Domeniile de discriminare raportate la persoanele de sex masculin



Din această perspectivă, se poate concluziona faptul că persoanele de sex masculin sunt mai activ interesate de problematica discriminării, fiind direct implicate în posibilele cazuri de discriminare din domeniul economic. Totodată, persoanele de sex masculin care au apelat la instituția noastră au expus posibile cazuri de discriminare identificate în relațiile de muncă, în legătură cu modul de acordare a avantajelor suplimentare în cadrul acestor relații, în relație cu modificările raporturilor de muncă etc. De asemenea, aceștia au prezentat cazuri din

domeniul accesului la serviciile publice și în relație cu dreptul la demnitatea personală. Astfel, procentul de 13% care desemnează petițiile privind domeniul accesului la serviciile publice și dreptul la demnitatea personală poate fi corelat cu cel 8,83% al petițiilor primite din partea persoanelor de sex masculin care au avut obiectul petițiilor criteriul apartenenței la o etnie. În 0,8% din cazuri nu s-a putut face o delimitare exactă a domeniului asupra căruia se raportează petiția, în aceste cazuri neexistând un obiect bine determinat al petiției.

Repartiția criteriilor de discriminare în funcție de persoanele de sex feminin



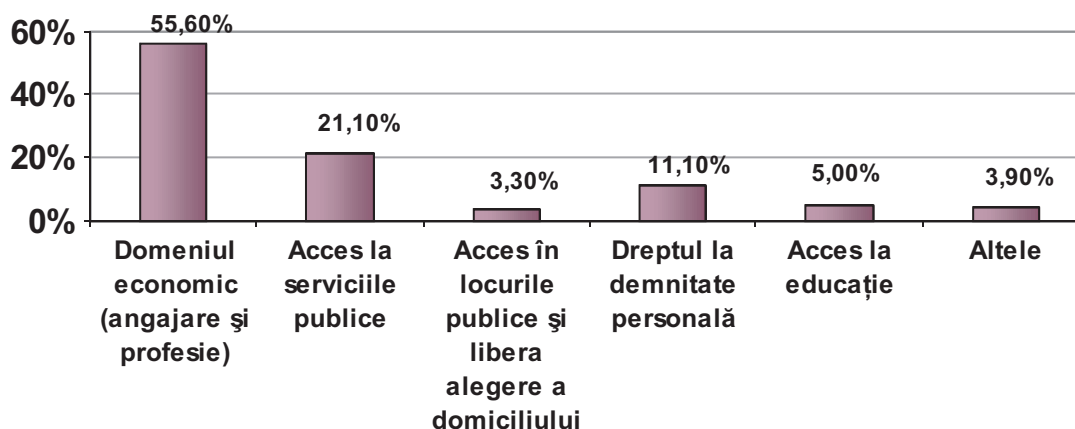
Petițiile provenite din partea persoanelor de sex feminin cuprind aceleași criterii de discriminare urmărite de petițiile provenite din partea persoanelor de sex masculin: categoria socială (55,6%), dizabilitate (12,8%), etnie (8,3%). Singura diferență se regăsește în faptul că un procent de 7,2% din petițiile provenite de la femei se bazează pe criteriul de gen.

În ceea ce privește domeniile de discriminare, se constată că se păstrează aceleași domenii de interes, având aceeași structură ca în

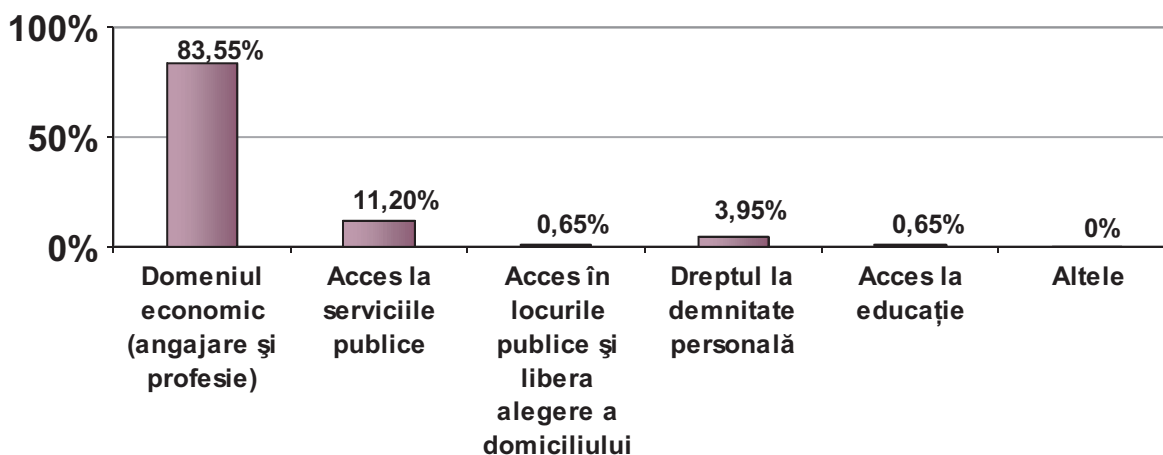
situația petițiilor primite din partea bărbaților, respectiv, domeniul economic (55,6%), egalitatea de acces la servicii publice (21,1%) și dreptul la demnitate personală(11,1%)

Se constată aceeași situație care se regăsește și în cazul petițiilor provenite din partea persoanelor de sex feminin, și anume, faptul că există un procent de 3,9% din cazuri în care nu s-a putut stabili un domeniu asupra căruia se raportează petiția, în aceste cazuri neexistând un obiect bine determinat al petiției.

Domeniile de discriminare raportate la persoanele de sex feminin



Domeniile de discriminare raportate la grupurile de persoane

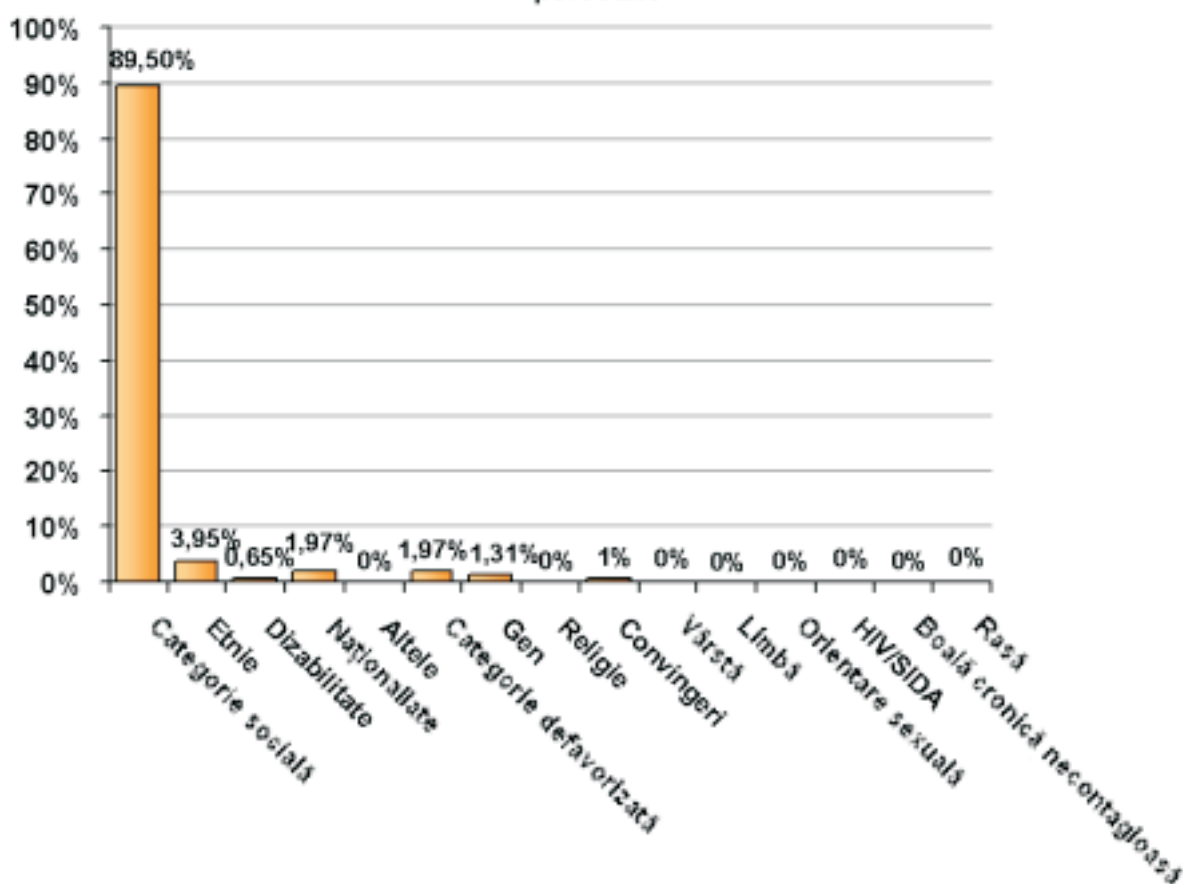


În cazul petițiilor provenite de la grupuri de persoane, regăsim expunerea situațiilor care ar putea intra în sfera discriminării din mediul de muncă precum prezentarea unor cazuri privind salarizarea inechitabilă, discriminatorie, acordarea diferențiată a drepturilor sociale, altele decât salariul, etc. De menționat că, în aceste cazuri nu se regăsesc petițiile provenite de la sindicate ci doar de la grupurile de persoane, care nu au personalitate juridică. Se remarcă procentul de 89,5% al petițiilor provenite de la grupuri de persoane care urmăresc problematica criteriului

de categorie socială. Putem deduce că aceste grupuri de persoane care sesizează CNCD sunt angajați care se confruntă cu posibile situații discriminatorii în relațiile de muncă. Pentru criteriul etnie regăsim procentul de 3,95% care face legătura că anumite grupuri de persoane de o anumită etnie se consideră discriminate.

Graficul alăturat, prezintă domeniile sensibile pentru care se primesc petiții din partea grupurilor de persoane demonstrând faptul că domeniul economic (83,55%) este principal vizat.

Repartiția criteriilor de discriminare în funcție de grupurile de persoane



În privința petițiilor provenite de la organizațiile neguvernamentale, sindicate, fundații, instituții etc. (organizații cu personalitate juridică și care reprezintă în mod formal interesele anumitor grupuri de persoane) se observă repartizarea problematicilor urmărite prin prisma criteriilor de discriminare prezente. Astfel, pentru criteriul categorie socială se regăsește procentul de 44,53% din totalul petițiilor provenite de la aceste organizații,

pentru criteriul etnie 22,7%, pentru cel de naționalitate 10% și pentru dizabilitate 5,9%.

Urmărind criteriile de discriminare din obiectul petițiilor se deduce faptul că aceste organizații neguvernamentale sunt în principal sindicate din diferite ramuri profesionale, Ong-uri care apără drepturile minorităților etnice și naționale. Graficul care reprezintă repartizarea domeniilor corelate cu criteriile de discriminare prezintă nivelul procentului care vizează

domeniul demnității personale(18,5%).

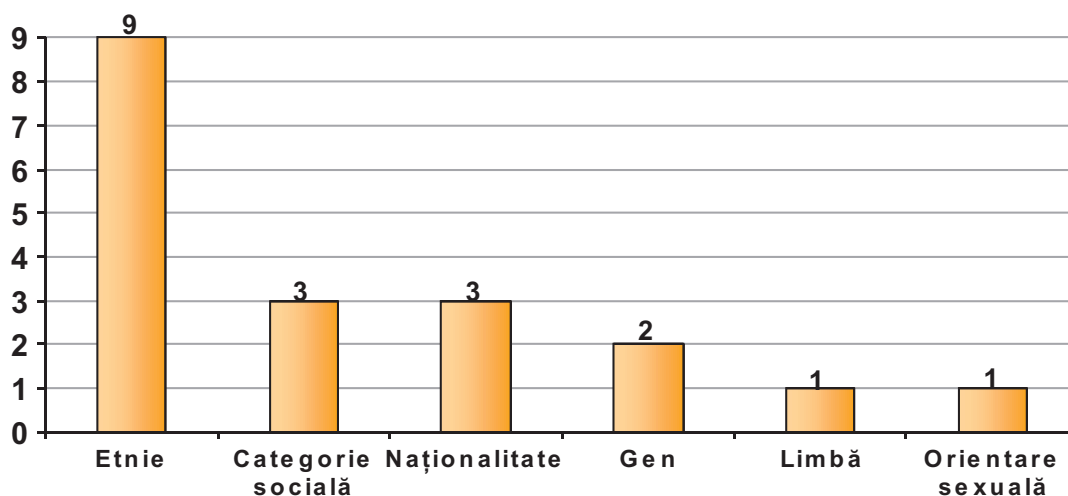
De asemenea, având în vedere procentele mari referitoare la criteriile de etnie și de naționalitate, putem concluziona că petițiile corespondente acestor criterii fac referire în principal la ofense aduse demnității persoanei. Și în acest caz, domeniul economic, mai ales problematica accesului la angajare și în materie de profesie, cea legată de relațiile de muncă se regăsește în procentul cel mai mare de petiții, (42,85%) generând concluzia că sindicatele sau asociațiile profesionale au avut un comportament activ în ceea ce privește apărarea intereselor membrilor.

În anul 2007, membrii Colegiului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-au autosesizat în 19 cazuri, acestea fiind structurate în funcție de criteriile de discriminare astfel: cele mai multe

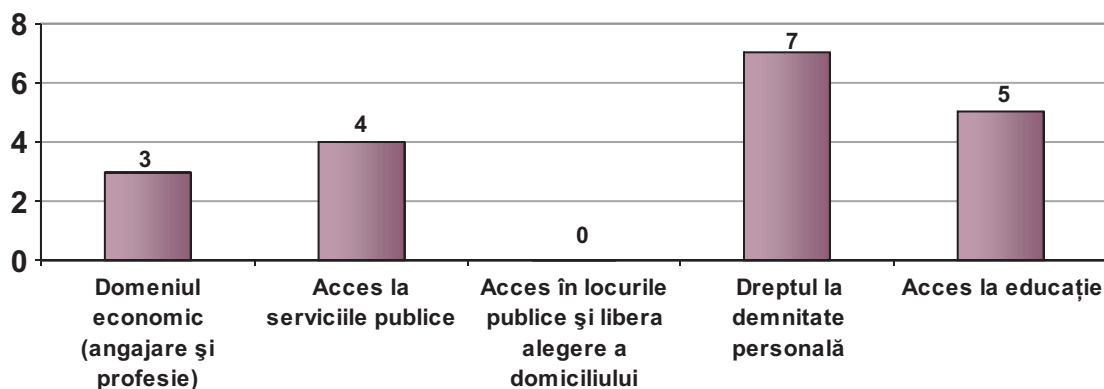
au vizat criteriul etniei (9), categoria socială și apartenența la o naționalitate (3), gen (2), limbă și orientare sexuală(1). Sursele acestor autosesizări sunt reprezentate în principal de articolele din mass-media care conțin mesaje sau situații posibile de discriminare. Domeniile în care aceste acte sunt sesizate, confirmă faptul că în principal problematica legată de minoritățile etnice sau naționale este strâns legată de domeniul respectării demnității personale (7) dar și de cel al accesului la educație, cu precădere cazuri de segregare (5).

Autosesizările dețin o importanță deosebită pentru activitatea CNCD deoarece, prin impactul produs în mediul public, oferă imaginea unei instituții active, implicate și atente la cazurile care apar în mijloacele de informare, oferă exemple atitudinale care pot conduce la diminuarea producerii faptelor viitoare de discriminare din mediul social.

Repartiția autosesizărilor în funcție de criteriul de discriminare



Domeniile de discriminare prezente în autosesizări



Hotărâri ale Colegiului Director în anul 2007

În intervalul 1 ianuarie 2007 - 31 decembrie 2007, Colegiul Director a soluționat 558 de petiții. Nu toate acestea reflectă petițiile primite în cursul anului 2007. Graficul alăturat reprezintă numărul hotărârilor adoptate în anul 2007, ținând cont de anii în care au fost întocmite dosarele pe baza petițiilor primite.

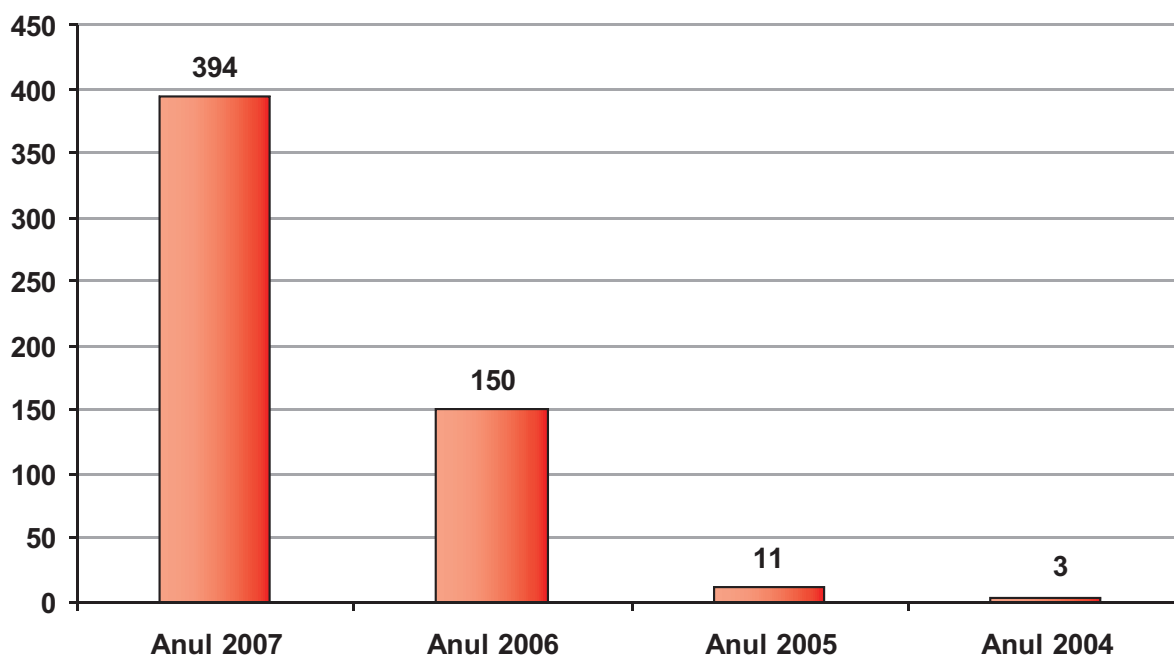
Se observă că din numărul total al petițiilor primite în anul 2007, au fost soluționate 394 de cazuri. Procentual, se constată că 46,7% din numărul total al petițiilor primite în anul 2007 au fost soluționate în același an (sunt incluse și autosesizările Colegiului Director din anul 2007).

Din perspectiva dinamicii activității de soluționare a petițiilor se observă că cele mai multe hotărâri au fost adoptate în luna noiembrie 2007 (94 de hotărâri) iar cele mai puține, în lunile februarie și aprilie (câte 14 hotărâri). Menționăm

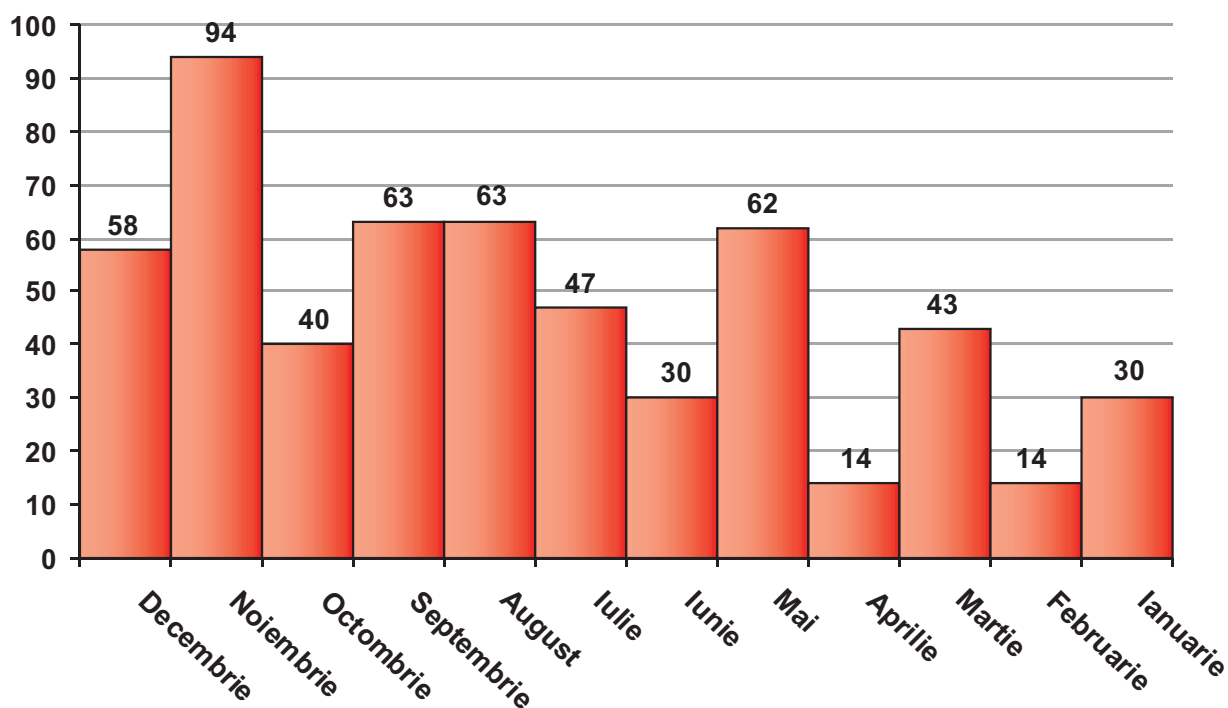
că, sursa datelor care au dus la această reprezentare grafică este data înscrisă pe fiecare hotărâre. De asemenea, aceste date au un caracter strict orientativ, procedura de soluționare a unei hotărâri fiind mult mai complexă și fiind influențată de o sumă întreagă de factori (complexitatea cazului sau analiza probelor) care pot duce la îngreunarea activității de soluționare a petițiilor.

În urma procesului de soluționare a celor 394 de petiții înregistrate în anul 2007, membrii Colegiului Director CNCND au constatat în cazul a 64 de petiții existența faptelor de discriminare, în cazul a 211 de petiții inexistența faptelor de discriminare iar în situația a 119 de petiții s-a constatat necompetența Consiliului în procesul de soluționare generată de clasări ale dosarelor, existența altei autorități de lucru judecat, lipsa de obiect, tardivitatea introducerii petiției etc.

Numărul de hotărâri emise de Colegiul Director în perioada 2004 - 2007



Repartiția hotărârilor pe luni în anul 2007

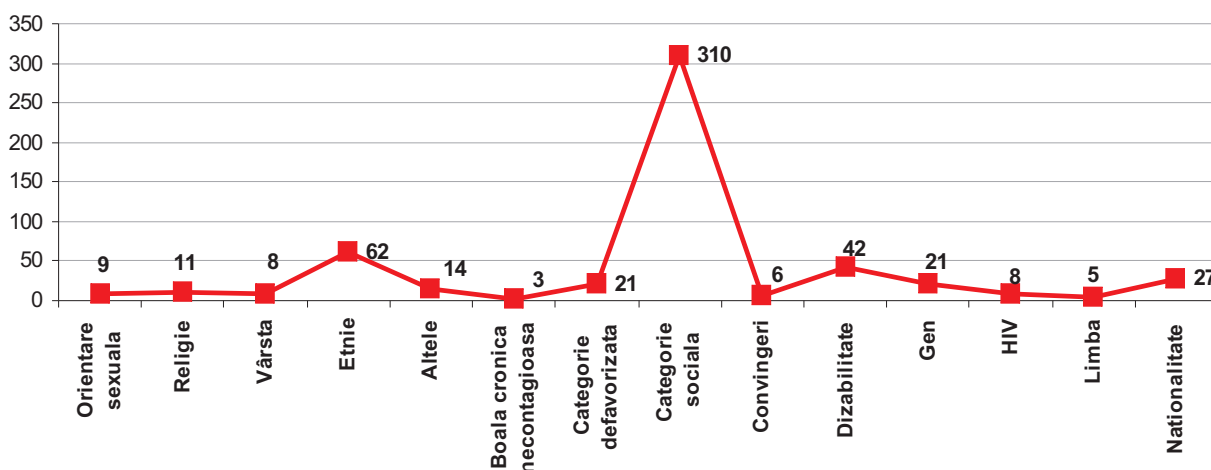


Activitatea membrilor Colegiului Director de soluționare a petițiilor

În decursul anului 2007, membrii Colegiului Director au soluționat un număr de

547 de petiții (autosesizările nefiind incluse) distribuite pe 14 criterii, repartizate astfel:

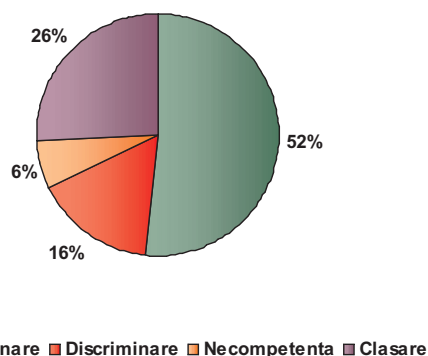
Numărul petițiilor soluționate pe criterii



1.Criteriul etnie

Nediscriminare	32		
Discriminare	10	Recomandare	4
		Amendă (1 500 lei)	1
		Avertisment	4
Necompetență	4		
Clasare	16	retragere plângere	2
		lipsă date de identificare petent	1
		lipsă obiect	2
		monitorizare	1
		antepreluare	1
		lipsă probe	9

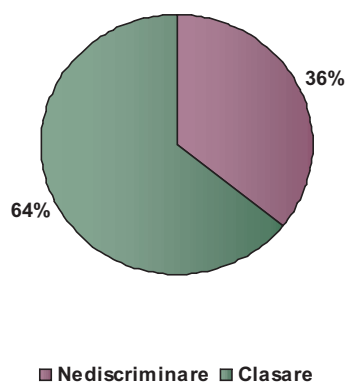
Soluționarea petițiilor pe criteriul etnie



2.Alte criterii de discriminare:

Nediscriminare	5		
Clasare	9	retragere plângere	1
		lipsă obiect	6
		lipsă date de identificare petent	1
		tardivitate	1

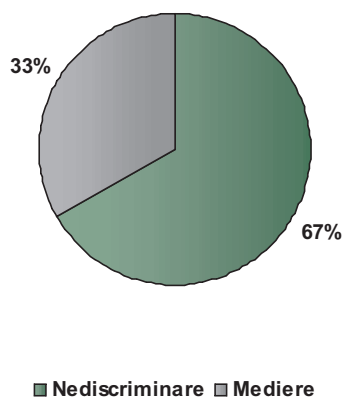
Soluționarea petițiilor pe alte criterii



3. Criteriul boală cronică necontagioasă:

Nediscriminare	2
Mediere	1

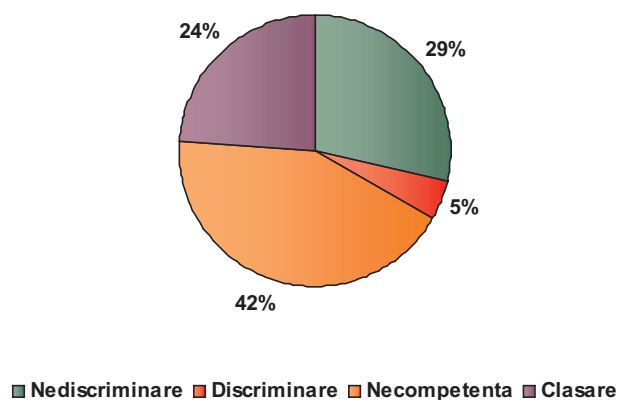
Soluționarea petițiilor pe criteriul boală cronică necontagioasă



4. Criteriul categorie defavorizată:

Nediscriminare	6		
Discriminare	1	amendă (1000 lei)	1
Necompetență	9		
Clasare	5	lipsă date identificare	2
		lipsă obiect	1
		retragere plângere	1
		lipsă reclamat	1

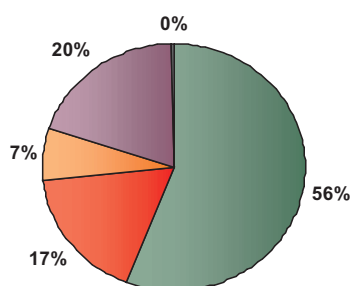
Soluționarea petițiilor pe criteriul categorie defavorizată



5.Criteriul categorie socială:

Nediscriminare	173		
Discriminare	54	Recomandare	48
		Avertisment	4
		Amendă (1000 lei și 600 lei)	2
Necompetență	21		
Clasare	61	retragere plângere	10
		lipsă obiect	11
		tardivitate	15
		lipsă date de identificare petent	2
		lipsă probe	10
		autoritate de lucru judecat	13
Rezolvare amiabilă	1		

Soluționarea petițiilor pe criteriul categorie socială

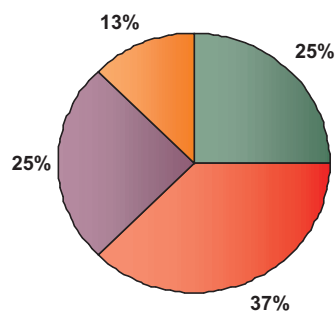


■ Nediscriminare ■ Discriminare ■ Necompetență ■ Clasare ■ Rezolvare amiabilă

6.Criteriul convingeri:

Nediscriminare	2		
Discriminare	3	amendă 400 lei și 2 000 lei	2
		avertisment	1
Clasare	2	tardivitate	2
Necompetență	1		

Soluționarea petițiilor pe criteriul convingeri

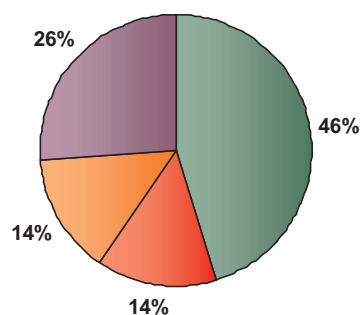


■ Nediscriminare ■ Discriminare ■ Clasare ■ Necompetență

7.Criteriul dizabilitate:

Nediscriminare	19		
Discriminare	6	recomandare	4
		avertisment	1
		Amendă (400 lei)	1
Necompetență	6		
Clasare	11	retragere plângere	4
		lipsă obiect	2
		tardivitate	1
		lipsă probe	4

Soluționarea petițiilor pe criteriul dizabilitate

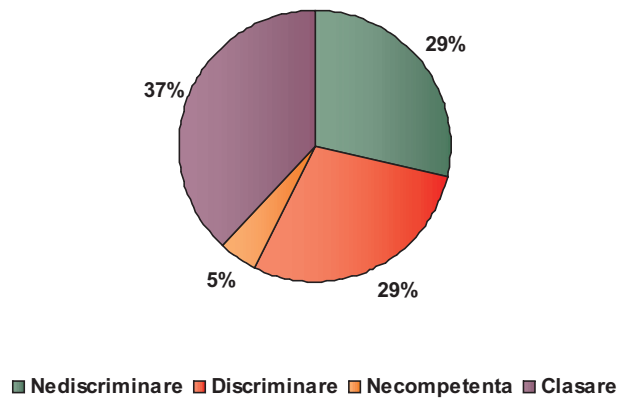


■ Nediscriminare ■ Discriminare ■ Necompetență ■ Clasare

8.Criteriul gen:

Nediscriminare	6		
Discriminare	6	recomandare	3
		avertisment	1
		amendă (700 lei și 500 lei)	2
Necompetență	1		
Clasare	8	retragere plângere	1
		mediere	1
		tardivitate	3
		lipsă date identificare	1
		lipsă obiect	1
		fapta prescrisă	1

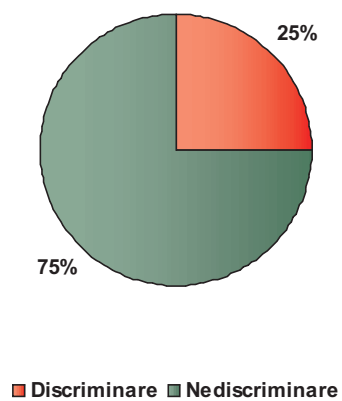
Soluționarea petițiilor pe criteriul gen



9. Criteriul HIV SIDA:

Discriminare	1	avertisment	1
Nediscriminare	3		

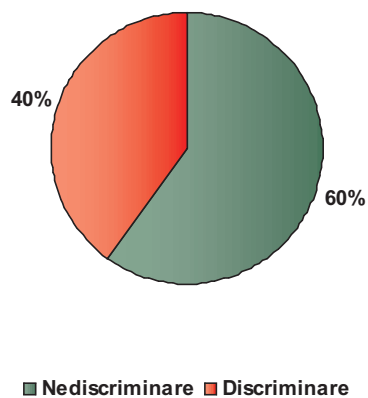
Soluționarea petițiilor pe criteriul HIV



10. Criteriul limbă:

Nediscriminare	3		
Discriminare	2	avertisment	1
	0	recomandare	1

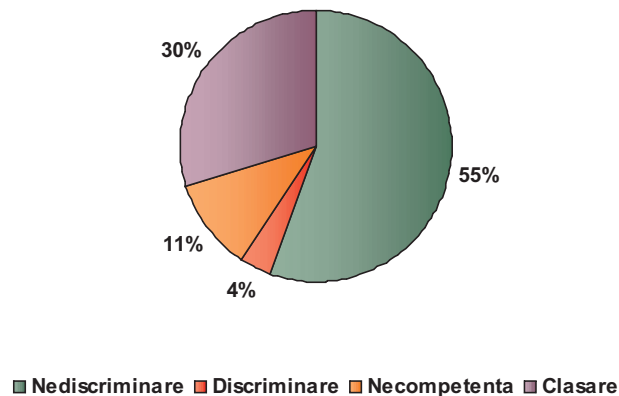
Soluționarea petițiilor pe criteriul limbă



11. Criteriul naționalitate:

Nediscriminare	15		
Discriminare	1	recomandare	1
		avertisment	
		amendă	
Necompetență	3		
Clasare	8	retragere plângere	1
		lipsă date identificare	1
		lipsă obiect	3
		soluționare între părți	1
		lipsă probe	2

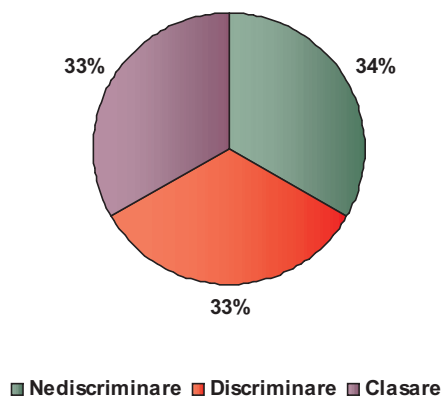
Soluționarea petițiilor pe criteriul naționalitate



12. Criteriul orientare sexuală:

Nediscriminare	3		
Discriminare	3	recomandare	1
		avertisment	1
		amendă (1 000 lei și 400 lei)	1
Clasare	3	plângere retrasă	3

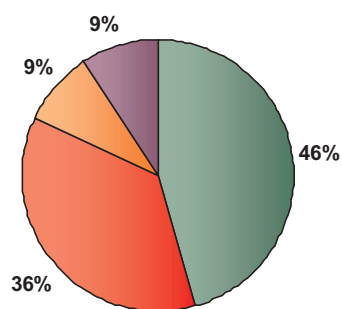
Soluționarea petițiilor pe criteriul orientare sexuală



13. Criteriul religie:

Nediscriminare	5		
Discriminare	4	monitorizare	1
		avertisment	2
		recomandare	1
Necompetență	1		
Clasare	1	tardivitate	1

Soluționarea petițiilor criteriul religie

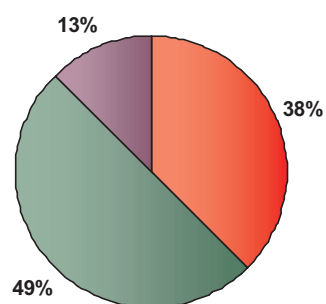


■ Nediscriminare ■ Discriminare ■ Necompetența ■ Clasare

14. Criteriul vârstă

Discriminare	3	recomandare	3
		avertisment	1
Nediscriminare	4		
Clasare	1	lipsă obiect	1

Soluționarea petițiilor pe criteriul vârstă



■ Discriminare ■ Nediscriminare ■ Clasare

II.4 Activitatea de investigare a posibilelor cazuri de discriminare supuse atenției Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

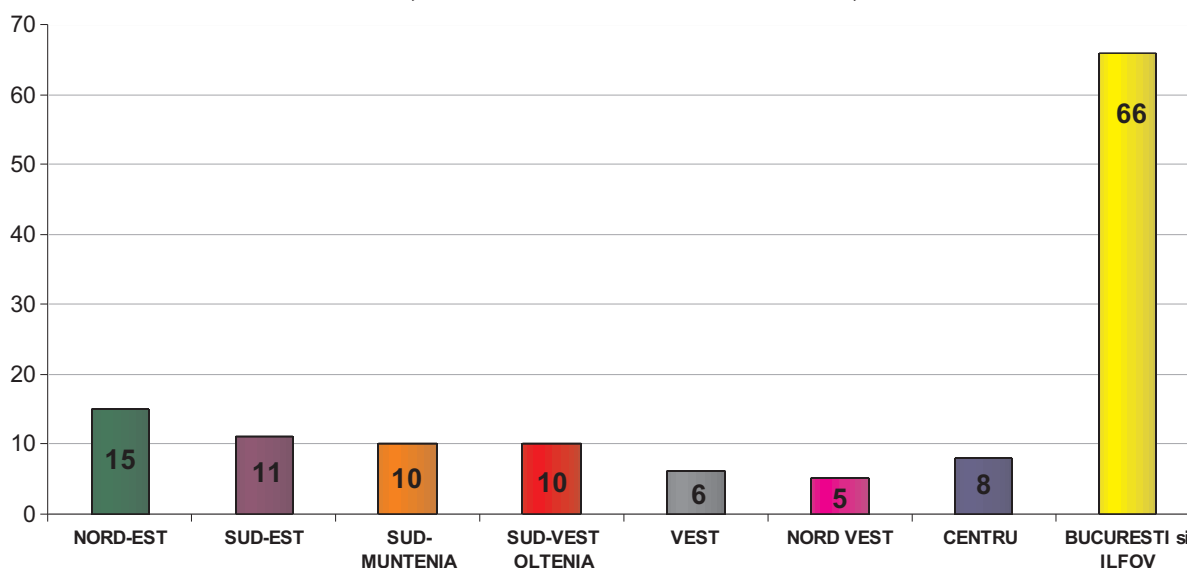
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuții în domeniul investigării, constatării și sancționării faptelor de discriminare, așa cum prevede O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Aceste atribuții sunt exercitate de către compartimentul de specialitate din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (Serviciul de Inspecție) precum și de membrii Colegiului Director.

Astfel, în urma dispunerii de către membrii Colegiului Director a măsurilor specifice constatării existenței faptelor de discriminare, se realizează activitatea de investigație de către compartimentul de specialitate al Consiliului sau de către membrii Colegiului. Activitatea de investigație, pe lângă cea desfășurată la sediul Consiliului, prin citarea părților, pe lângă audierea părților la sediul instituției, se realizează și în locurile relevante cazurilor expuse pentru a audia martorii, persoanele implicate în cazurile supuse atenției Consiliului.

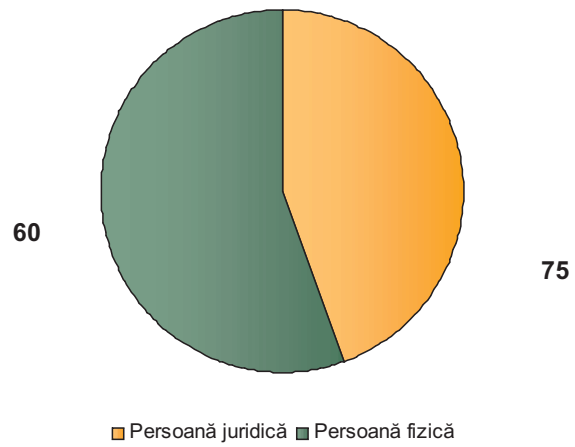
Având în vedere bugetul insuficient de care dispune Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru activitățile de investigații care implică deplasarea personalului specializat în teritoriu, precum și incapacitatea resurselor umane de a răspunde volumului mare și crescător de petiții primite și cel al dosarelor constituite, se impune ca

instituția să își dezvolte capacitatea administrativă în teritoriu, prin înființarea unor centre teritoriale. Astfel, prin crearea unor structuri teritoriale anexate celei centrale, acționând direct pe plan local, prin intermediul angajaților din structurile regionale se răspunde mai eficient persoanelor care depun petiții la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării mai ales că angajații structurilor regionale cunosc mai bine specificitatea problemelor cu care se confruntă petenții și, totodată, se realizează o diminuare a cheltuielilor ocazionate de deplasarea personalului de specialitate în teritoriu, pe distanțe mari. Odată cu funcționarea centrelor teritoriale, majoritatea deplasărilor în teritoriu nu se vor mai face de la sediul central, din București, ci de la cele mai apropiate centre regionale, asigurându-se o mai bună repartizare a bugetului și o eficientizare a cheltuielilor ocazionate de deplasările efectuate pentru soluționarea cazurilor de discriminare. În acest sens, se rezolvă pe de o parte problema resurselor umane limitate prin creșterea capacității operative a Consiliului Național pentru Combaterea de a soluționa cazurile de discriminare (din punct de vedere cantitativ, prin operarea unui număr mai mare de dosare și din perspectiva repartizării geografice a petițiilor primite), putându-se efectua concomitent mai multe investigații în cazul mai multor dosare iar pe de altă parte, se asigură cheltuieli mai eficiente.

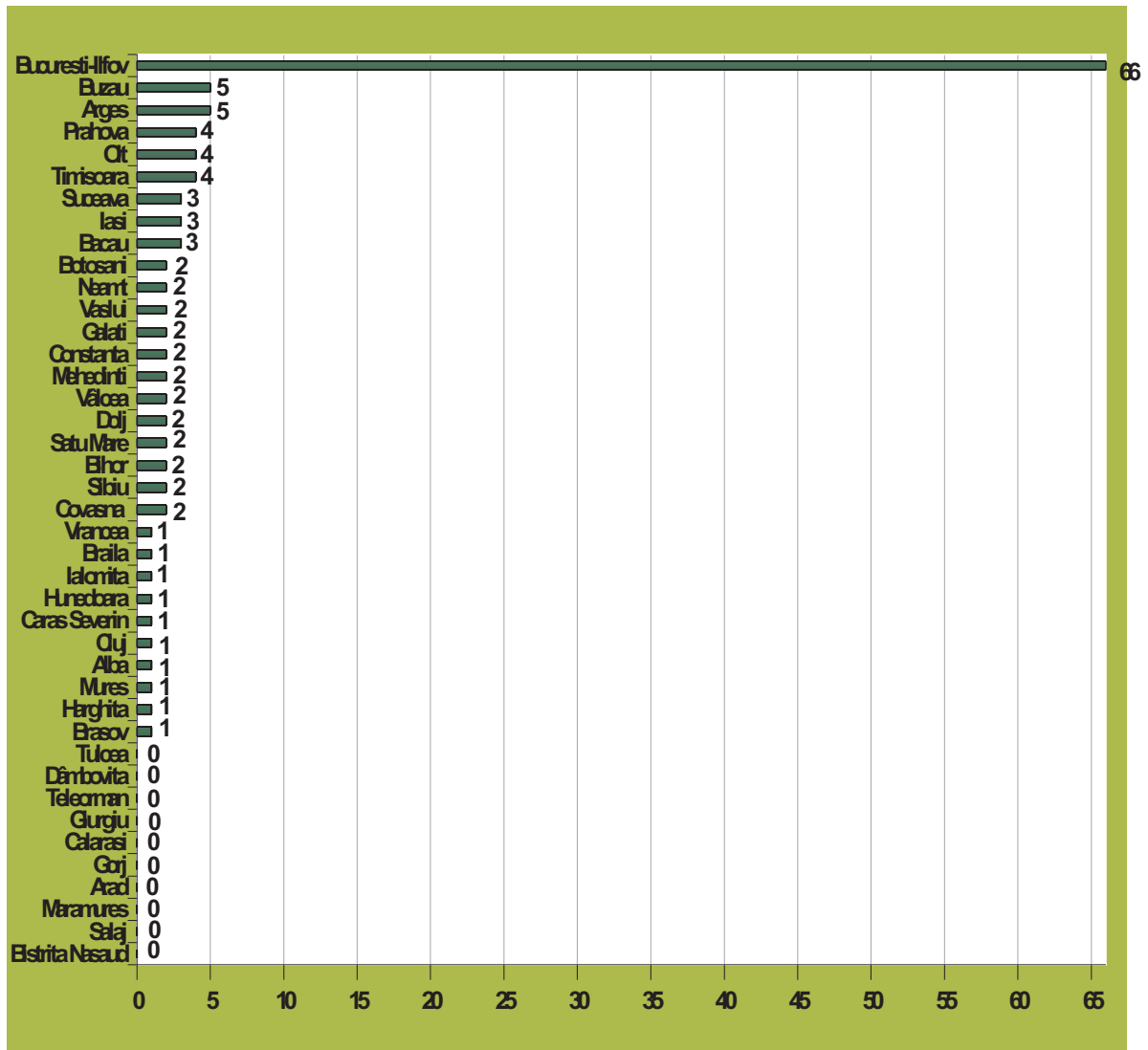
Repartizarea investigațiilor realizate de Serviciul de investigații în anul 2007 pe regiuni



Clasificarea persoanelor reclamate din dosarele supuse verificărilor



Repartizarea investigațiilor realizate în anul 2007 în mediul urban



SECȚIUNEA a III-a

III.1 Jurisprudența de contencios a CNCD

I. Cauza: Ministerul Justiției vs. CNCD

Prezentare

1 Prin memoriul înregistrat la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sub nr. P/9123 din 19.12.2005, petenții L. C., C. M., I. D., judecători în cadrul Curții de Apel Timișoara și R. V., procuror în cadrul Parchetului de pe lângă Curtea de Apel Timișoara au sesizat CNCD cu privire la un posibil act de discriminare survenit prin punerea în aplicare a dispozițiilor art. 82 alin.2 din Legea nr.303/2004 republicată, privind Statutul judecătorilor și procurorilor, conform cărora: *„Judecătorii și procurorii sunt pensionați la cerere înainte de împlinirea vârstei prevăzute de lege și beneficiază de pensia prevăzută la alin.1, dacă au o vechime de cel puțin 25 de ani numai în aceste funcții. La calcularea acestei vechimi se iau în considerare și perioadele în care judecătorii sau procurorii au exercitat profesia de avocat, fără ca ponderea acestora să poată fi mai mare de 10 ani”*.

Petenții considerau că dispoziția legală în discuție nu prevede nici un criteriu în baza căruia legiuitorul a optat asupra unei singure profesii juridice, acceptată la calculul vechimii în magistratură și anume aceea de „avocat”, excluzând în mod nejustificat pe cea de „jurisconsult, consilier juridic”. Textul de lege pretinde că la data solicitării pensiei de serviciu, potențialii beneficiari, să aibă calitatea de judecător sau procuror, împrejurare față de care, se poate deduce, în opinia petenților, că în principiu, perioada de cel mult 10 ani în profesia de avocat, se situează anterior anului 1995. Or, dacă se realizează un paralelism între cele două acte normative care au reglementat activitatea celor două profesii juridice și anume Decretul nr.143/1955 privitor la organizarea și funcționarea Oficiilor juridice, în vigoare până în anul 2003, când a fost abrogat prin art.27 din Legea nr.514 din 2003 și Decretul

nr.281/1954 pentru organizarea și exercitarea avocaturii în R.P.R., în vigoare până în anul 1995, când a fost abrogat prin art.79 din Legea nr.51/1995, se poate observa similitudinea existentă între cele două activități desfășurate atât de avocat cât și de jurisconsult și consilier juridic.

Petenții mai considerau că prin extinderea beneficiului dispozițiilor art.82 alin.2 din Legea nr.303/2004 doar asupra profesiei de „avocat”, s-a creat o reală discriminare, în privința profesiei de jurisconsult, consilier juridic, neexistând nici o justificare, prin raportare la întreg sistemul normativ al Constituției, de a se face această distincție, având drept criteriu unic categoria socială, ținându-se cont că locul de muncă, în această situație, diferențiază cele două corpuri de apărători.

Astfel, se considera că au fost încălcate dispozițiile art.16 alin.2 și 2 din Constituția României, art.1 alin.2 lit. e, pct. 1, art. 2 alin.1 și 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, petenții apreciau că discriminarea este evidentă și prin raportarea dispozițiilor art.82 alin.2 din Legea nr.303/2004, republicată, la dispozițiile art. 86 din aceeași lege, potrivit cărora constituie vechime în magistratură și perioada în care judecătorul, procurorul a fost avocat, jurisconsult, consilier juridic etc. Acest fapt pune în evidență faptul că dispozițiile legale, creează același tratament juridic judecătorului sau procurorului care a exercitat atribuțiunile funcției de avocat, jurisconsult, consilier juridic etc., tratament aplicabil de lege dată numai la pensionare pentru limită de vârstă, pe când în cazul pensionării „la cerere”, Legea nr.303/2004 republicată, creează un regim discriminatoriu, în sensul că de această dată, dispozițiile legii se aplică doar profesiei de avocat.

2 Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul Director al CNCD, prin Hotărârea nr. 273/06.06.2006, a decis că faptele prezentate **constituie tratament diferențiat** și a **recomandat** Ministerului Justiției întreprinderea măsurilor necesare corelării prevederilor art. 82 alin.2 din legea nr.303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicat, raportat la principiul egalității și al nediscriminării.

3 Ministerul Justiției promovează pe rolul Curții de apel București, la data de 16.02.2007, contestație împotriva Hotărârii CNCD nr. 273/06.06.2006, solicitând anularea acesteia.

În motivarea cererii formulate, reclamantul a arătat că prin dispoziția emisă de CNCD s-a constatat crearea prin disp. Art. 82 alin.2 din Lg. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor republicată, a unei diferențieri din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării, apreciindu-se în mod neîntemeiat că sunt întrunite elementele constitutive prevăzute de disp. art. 2 din OUG 137/2000.

A arătat reclamantul că textul de lege criticat nu face nici o discriminare și nu instituie nici un fel de privilegii stabilind în fapt condițiile acordării pensiei de serviciu speciale.

4 CNCD a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea plângerii îndreptate de către reclamant împotriva actului dedus judecării.

4.1 În apărare, CNCD a opinat instanței de judecată motivele de drept care au stat la baza emiterii Hotărârii CNCD nr. 273/06.06.2006, respectiv:

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea,

înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Art. 2 alin. 3, prevede: “Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

Conform **art. 2, alin. (4) din O.G. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”, iar alin. 5: “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

Constituția României, prin **art. 16 alin. 1** garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, **art. 20 alin 1**, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Astfel cum a statuat **Curtea Europeană a Drepturilor Omului**, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

Instanța europeană a decis în mod constant că pentru a se produce o asemenea încălcare „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75).

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75).

Astfel, cum statuează și Curtea Constituțională a României, „principiile nediscriminării sunt cele cuprinse în articolul 4 alin.2 din Constituție, însă acestea pot fi extinse potrivit prevederilor art.20 din Constituție, care permit corelarea dispozițiilor constituționale cu tratatele și pactele internaționale la care România este parte. Aceste principii sunt extinse prin art.7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, ratificat de România prin Decretul nr.212/1974, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974 și prin art.2 alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale ratificat de România prin același decret și publicat în Buletinul Oficial cu același număr și din aceeași dată.” (Decizia nr.54/2000, M.Of. nr.310/2000, DH 2000, p.511).

Potrivit art. 82 din Legea nr.303/2004 republicată, privind Statutul judecătorilor și procurorilor: „(1) Judecătorii și procurorii cu o vechime de cel puțin 25 de ani în magistratură beneficiază, la împlinirea vârstei prevăzute de lege, de pensie de serviciu, în cuantum de 80% din media veniturilor brute realizate în ultimele 12 luni de activitate înainte de data pensionării.

(2) Judecătorii și procurorii sunt pensionați la cerere înainte de împlinirea vârstei prevăzute de lege și beneficiază de pensia prevăzută la alin.1, dacă au o vechime de cel puțin 25 de ani numai în aceste funcții. La calcularea acestei vechimi se iau în considerare și perioadele în care judecătorii

sau procurorii au exercitat profesia de avocat, fără ca ponderea acestora să poată fi mai mare de 10 ani”.

Prevederile art. 86 din Legea nr.303/2004 republicată, privind Statutul judecătorilor și procurorilor, respectiv „Constituie vechime în magistratură perioada în care judecătorul, procurorul, personalul de specialitate juridică prevăzut la art.87 alin.1 sau magistratul-asistent a îndeplinit funcțiile de judecător, procuror, personal de specialitate juridică în fostele arbitraje de stat, magistrat-asistent, auditor de justiție, judecător financiar, judecător financiar inspector, procuror financiar și consilier în secția jurisdicțională a Curții de Conturi, grefier cu studii superioare juridice sau personal de specialitate juridică prevăzut de art.87 alin.1, precum și perioada în care a fost avocat, notar, asistent judiciar, jurisconsult, consilier juridic sau a îndeplinit funcții de specialitate juridică în aparatul Parlamentului, Administrației Prezidențiale, Guvernului, Curții Constituționale, Avocatul Poporului, Curții de Conturi sau al Consiliului Legislativ”.

4.2 În motivarea întâmpinării sale, CNCD învedera că, raportându-ne la prevederile art.82 alin.1 din Legea nr.303/2004 constatăm că legiuitorul condiționează acordarea pensiei de serviciu de îndeplinirea vârstei prevăzute de lege și o vechime de cel puțin 25 de ani în magistratură fără a se distinge între funcțiile deținute anterior. Reținând prevederile art.86 din același act normativ se constată că potrivit prevederii normative „constituie vechime în magistratură perioada în care judecătorul, procurorul, a fost avocat,... jurisconsult, consilier juridic etc.”

Coroborând prevederile alin.1 al art.82 la alin.2 al aceluiași articol reținem că acordarea pensiei la cerere este condiționată de neîmplinirea vârstei prevăzute de lege însă o vechime de cel puțin 25 de ani numai în funcția de judecător sau procuror. Astfel, dacă în cazul pensiei prevăzute la alin.1 legiuitorul nu condiționează vechimea de funcția de judecător sau procuror, în cea de-a doua ipoteză vechimea este condiționată de funcția de judecător și procuror cu o singură excepție și anume avocat luându-se în considerare perioadele în care s-a exercitat această profesie, fără ca ponderea acestora să nu depășească 10 ani.

Trebuie reținut faptul că, în cazul pensiei de serviciu cu îndeplinirea vârstei prevăzute de

lege și cu o vechime de cel puțin 25 de ani în magistratură, constituie vechime în magistratură și perioada în care judecătorul, procurorul a îndeplinit una din funcțiile prevăzute în art.86 incluzând cele de avocat, jurisconsult, consilier juridic însă în cazul pensionarii la cerere cu respectarea condiției neîndeplinirii vârstei prevăzute de lege dar cu o vechime de cel puțin 25 de ani în magistratură, se ia în considerare doar perioada în care s-a deținut funcția de judecător, procuror precum și perioada în care s-a exercitat profesia de avocat, fiind excluse toate celelalte funcții deținute și prevăzute de art.86 inclusiv cea de jurisconsult sau consilier juridic.

Astfel, reținem că legiuitorul a instituit un regim juridic diferit acordării pensiei de serviciu pentru limita de vârstă raportat la acordarea pensiei la cerere. Reținând distincția instituită de textul de lege criticat trebuie stabilit dacă ne aflăm în fața unor situații analoage și comparabile și dacă distincția instituită se bazează pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

Sub aspectul criteriului de analogie sau comparabilitate prin raportare pe de o parte la prevederile art. 86 care se referă la profesiile juridice, se constată că legiuitorul consideră vechime în magistratură perioada în care judecătorul sau procurorul a fost avocat...jurisconsult, consilier juridic. Astfel, sub aspectul naturii activităților se întrunește condiția de comparabilitate din punctul de vedere al profilului comun, respectiv juridic cât și sub aspectul reținerii de către legiuitor în aceeași categorie de situații, perioadele de timp în funcțiile care sunt considerate vechime în magistratură.

Pe de altă parte, paralelismul actelor normative care au reglementat activitatea celor două profesii juridice anterior anului 1995, respectiv Decretul nr.143/1955 privitor la organizarea și funcționarea Oficiilor juridice, în vigoare până în anul 2003, când a fost abrogat prin art.27 din Legea nr.514 din 2003 și Decretul nr.281/1954 pentru organizarea și exercitarea avocaturii în R.P.R., în vigoare până în anul 1995, când a fost abrogat prin art.79 din Legea nr.51/1995, indică comparabilitatea existentă între cele două activități desfășurate atât de avocat cât și de jurisconsult și de consilier juridic.

Prin sistematizarea atribuțiilor Oficiilor juridice stabilite prin art.4 din Decretul nr.143/1955, rezultă că acestea avizau la cererea organelor de conducere legalitatea măsurilor care

urmau a fi luate de administrația unității în desfășurarea acestora, precum și asupra oricăror acte care pot angaja răspunderea patrimonială a unității (lit. c), întocmeau proiectele oricăror acte cu caracter juridic în legătură cu activitatea unității sau își dădeau avizul cu privire la acestea (lit. d), reprezentau interesele unității în fața instanțelor judecătorești și a altor organe (lit. e) și rezolvau orice alte lucrări cu caracter juridic (lit. g), din analiza Decretului nr.281/1954 pentru organizarea și exercitarea avocaturii în R.P.R., rezultă că avocații aveau atribuții asemănătoare, cu singura deosebire că puteau acorda asistență juridică „populației”. Astfel, art.1 prevedea că „Avocatura în R.P.R. are sarcina de a acorda asistență juridică populației, instituțiilor, organizațiilor și întreprinderilor, în scopul apărării drepturilor și intereselor lor legale și al întăririi legalității populare. Asistența juridică se realizează prin apărarea și reprezentarea celor interesați în fața instanțelor de judecată, darea de consultații juridice și întocmirea de cereri, plângeri și alte acte cu caracter juridic.”

Este imperios necesar să se rețină argumentul invocat de însăși Curtea Constituțională în Decizia nr. 684 din 15.12.2005 care menționează faptul că „situația obiectiv diferită în care se află anumite categorii de persoane justifică sau chiar impune instituirea prin lege a unui tratament juridic rezonabil diferentiat, fără ca acesta să reprezinte privilegiul ori discriminării” însă în același timp Colegiul Director ia act de Decizia Curții Constituționale nr.1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.69 din 16 martie 1994, prin care a stabilit că „un tratament diferentiat nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice”. De asemenea, prin Decizia nr.135 din 5 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 17 decembrie 1996, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite.”(Decizia nr.20/2000, M.Of. nr.72/2000, DH 2000, p.44).

În continuare, CNCD opina că din analiza prevederilor legale care fac obiectul pricinii, rezultă că a fost stabilit un regim juridic

diferit acordării pensiei de serviciu pentru limită de vârstă(art. 82 alin. 1) față de cel al acordării pensiei la cerere (art.82 alin.2), întrucât în primul caz legiuitorul a condiționat acordarea pensiei de serviciu de împlinirea vârstei prevăzute de lege și o vechime de cel puțin 25 ani în magistratură, fără a face distincție între funcțiile deținute anterior (conform dispozițiilor art. 86 din același act normativ), iar în cazul acordării pensiei la cerere, aceasta este condiționată de neîmplinirea vârstei prevăzute de lege și de o vechime numai în funcția de judecător sau procuror, de cel puțin 25 ani, luându-se în considerare și perioada în care aceștia au exercitat numai profesia de avocat, fără ca ponderea acesteia să fie mai mare de 10 ani.

Curtea trebuia să aprecieze că Hotărârea nr. 273/06.06.2006 emisă de Colegiul Director al CNCD, prin care a reținut că prevederile art. 82 alin 2 din Lg. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor creează o „diferențiere din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării” și s-a constatat că sunt întrunite cumulativ elementele constitutive prevăzute de art. 2 din OUG 137/2000, este absolut **temeinică și legală**.

Sușinerile reclamantului referitoare la faptul că textul de lege criticat, respectiv

dispozițiile art. 82 alin.2, nu face nici o discriminare și nu instituie nici un fel de privilegiu, nefiind încălcat principiul egalității cetățenilor în fața legii și autorităților publice, nu puteau fi reținute întrucât, astfel cum s-a reținut prin hotărârea criticată, s-a instituit un tratament juridic diferențiat în ceea ce privește recunoașterea vechimii doar pentru judecătorii și procurorii care au exercitat profesia de avocat, fiind excluși prin omisiune, judecătorii și procurorii care au exercitat celelalte funcții prevăzute de art. 86, inclusiv cea de jurist sau consilier juridic.

5 Având în vedere susținerile părților, precum și prevederile art. 2 alin.1 din OUG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Curtea a constatat că plângerea formulată de reclamant împotriva Hotărârii nr. 273/06.06.2006 a Colegiului Director al CNCD era nefondată.

De altfel, prin OUG 100/04.10.2007, prevederile art. 82 alin. 2 din Lg. 303/2004 au fost modificate în sensul că au fost eliminate dispozițiile considerate a fi discriminatorii.

Astfel fiind, Curtea în temeiul dispozițiilor art.1 și 18 din Legea 554/2004 a

II. Cauza: Ministerul Apărării vs. CNCD

Prezentare

1 Prin memoriul înregistrat la sediul CNCD sub nr. P/1357 din 16.03.2006, petentul C. I. G. supunea atenției Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării fapte sau acte care privesc refuzul acordării concediului parental pentru petent, cadru militar, ofițer în cadrul UM 02515 “D” București.

În fapt, petentul preciza că în octombrie 2003, petiționarul a solicitat concediu pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare. Deși Direcția Legislație și Asistență Juridică din M.Ap.N. a avizat favorabil cererea petiționarului, arătând în avizul său consultativ că, potrivit legislației în vigoare, acesta poate beneficia de concediu parental, cererea nu a fost aprobată, considerându-se necesară prezența ofițerului de serviciu. Petiționarul a atacat, în instanță, decizia

prin care i s-a respins cererea. Printr-o hotărâre din data de 3 martie 2004, Curtea de Apel București a respins contestația ca neîntemeiată, cu motivarea că, în conformitate cu art.15 din Legea nr.80/1995 privind statutul cadrelor militare, lege specială, de strictă interpretare, numai femeile care sunt cadre militare în activitate au dreptul de a beneficia de concediu pentru creșterea copilului.

2 Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul Director al CNCD, prin Hotărârea nr. 350//06.06.2006, a decis că cele prezentate constituie tratament diferențiat, în sensul celor prevăzute de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare.

3 Ministerul Apărării prin acțiunea introductivă de instanță, înregistrată la data de 07.02.2007 pe rolul Curții de Apel București, a solicitat instanței, în contradictoriu cu pârâțul CNCD, ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea Hotărârii nr. 350/2006.

În motivarea acțiunii, pe cale de excepție, reclamantul invocă tardivitatea, cu susținerea ca OG nr.137/2000, modificat prin Legea nr.27/2004 nu prevede termenul în care persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) și în aceste condiții termenul procedural de sesizare a Consiliului este cel prev. de art.11 al.2 din Legea nr. 554/2004, respectiv nu mai târziu de 1 an de la data emiterii actului sau după caz a cunoașterii faptei care produce vătămare în înțelesul legii contenciosului administrativ.

Ori în cauză, susține reclamantul, Agentul Governamental a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) în martie 2006 la aproape 3 ani de la nașterea copiilor și de la solicitarea petentului, care face obiectul dosarului soluționat de Consiliu, astfel că petentul este decăzut din dreptul de a se mai adresa Consiliului.

Reclamantul susține și nulitatea Hotărârii Colegiului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) întrucât dezbaterile cauzei s-au făcut cu încălcarea gravă a dreptului la apărare pentru Ministerul Apărării și a principiului contradictorialității, consecințele negative putând fi anticipate față de necitarea ministerului, răpind acestuia posibilitatea de a se apăra și permițând Consiliului adoptarea unei hotărâri nelegale și netemeinice, ce îi vătăma interesele prin consecințele ce le-ar putea antrena.

Pe fondul cauzei, reclamantul susține nelegalitatea și netemeinicia hotărârii atacate cu susținerea că dispozițiile art.15 al. 1 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare acordă dreptul la concediu pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani doar cadrelor militare femei și nu bărbaților; cererea petentului fiind inedită astfel că la nivel central M.Ap.N. nu a luat o hotărâre față de solicitarea petentului G. I. C., deși acesta s-a adresat cu raportul nr. 7838/31.10.2003, precum și cu revenirea la cerere prin Raportul nr. D/8011 din 30.12.2003.

Reclamantul se raportează și la dispozițiile art. 2 din OG nr. 137/2000 care

sanționează aplicarea discriminatorie a legii și introduce prin prevederile alin.2 excepția de la regulă: “în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare”, prin scop legitim reclamantul făcând trimitere la disp. art. 15 al. 1 din Legea nr. 80/1995 care în susținerea sa reprezintă o discriminare pozitivă introdusă de legiuitor prin conținutul art.15 al.1 din lege, sancțiunea fiind neconstituționalitatea legii astfel cum s-a pronunțat însăși Curtea Constituțională prin decizia nr. 90/2005, hotărâre la care însuși Consiliul face trimitere.

Reclamantul critica hotărârea nr. 350/2006 și pe aspectul că CNCD s-a pronunțat asupra textului de lege și nu asupra unei fapte, Consiliul având obligația de a constata faptele discriminatorii și de a le sancționa, ori în speță sancțiunea lipsește tocmai pentru că nu s-a putut proba legătura de cauzalitate dintre faptele M.Ap.N. și discriminarea invocată, ceea ce implicit conduce la o recunoaștere implicită că nu există discriminare săvârșită de instituția militară.

4 CNCD a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea plângerii îndreptate de către reclamant împotriva actului dedus judecății, ca fiind neîntemeiată.

4.1 În apărare, CNCD a opinat instanței de judecată motivele de drept care au stat la baza emiterii Hotărârii CNCD nr. 350/2006, respectiv:

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, la art. 2 alin. 1 stabilește: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

Art. 2 alin.(3) prevede: “Sunt

discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

Constituția României, prin **art. 16 alin. 1** garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, **art. 20 alin 1**, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Astfel, cum a statuat **Curtea Europeană a Drepturilor Omului**, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru a se produce o asemenea încălcare „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, par.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, par.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, par.75)

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, par.75).

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă,

religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Prevederile art. 7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului potrivit căruia: „Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

4.2 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin întâmpinarea sa, și-a exprimat poziția procesuală solicitând instanței respingerea plângerii formulate împotriva actului dedus judecării.

În motivarea întâmpinării sale, cu privire la excepția de tardivitate invocată de către reclamant, CNCD învedera că tardivitatea era susținută pe dispozițiile art.11 alin.2 din Legea nr.554/2004.

Aceste dispoziții stabilesc că “pentru motive temeinice, în cazul actului administrativ unilateral, cererea poate fi introdusă și peste termenul prevăzut la alin. 1, dar nu mai târziu de un an de la data emiterii actului”.

Or, aceste dispoziții nu sunt incidente în ceea ce privește sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ci în ceea ce privește sesizarea instanței de contencios administrativ, motiv pentru care acestea sunt inaplicabile.

Împrejurarea că OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată prin legea nr. 27/2004, nu prevede un termen în care persoana discriminată să sesizeze Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conduce la premiza că acesta poate fi sesizat oricând, de vreme ce legea tace.

În ceea ce privește **nulitatea actului dedus judecării**, invocată de către același reclamant, CNCD opina că actul normativ incident la momentul emiterii hotărârii nr. 350/6.06.2006 era OG nr. 137/2000 care nu prevedea citarea părților, însă dreptul la apărare al reclamantului M.Ap.N. a fost oricum respectat, acestuia solicitându-i-se punct de vedere față de neacordarea concediului pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani maiorului G. C. I., astfel, după cum rezultă din adresa nr.

P/2569/8.06.2006 emisă de M.Ap.N. ca răspuns la solicitarea nr. 2032/AC/2006 adresată de CNCD, precum și răspunsul M.Ap.N. nr. D/3539/05.2006 la adresa CNCD nr. 2464/17.05.2006.

Astfel fiind, nu se poate susține că reclamantului i-a fost încălcat dreptul fundamental la apărare prevăzut și garantat de Constituție, de vreme ce i s-a cerut comunicarea punctului de vedere și acesta și-a exprimat poziția față de motivele care au stat la baza deciziei M.Ap.N. de a nu i se acorda concediu prenatal petentului precum și calitatea de parte interesată în soluționarea dosarului nr.91/2006.

În continuare, cu privire la fondul cauzei, CNCD învedera că hotărârea în cauză este legală și temeinică, aceasta fiind emisă în conformitate cu prevederile art.2 alin.1, 2 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, fiind întrunite cumulativ elementele constitutive cerute de art.2.

Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, analizând faptele, a ținut seama și de avizul consultativ nr. DL/4103/10.11.2003, întemeiat pe disp. art.11 al.2 coroborat cu art.16 al.1 din Constituție, potrivit căruia cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii, discriminări și fără deosebire de naționalitate, origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială, prevederi fundamentale în raport cu care se cereau a fi interpretate disp. art. 15 din Legea nr. 80/1995 privind statul cadrelor militare.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a avut în vedere și dispozițiile art.53 din Constituție care la alin. 2 dispune *„restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicabilă în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății”*.

Prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitate de șanse între femei și bărbați și ele au fost examinate cu raportare la art.20 alin.2 din Constituție care prevăd ca reglementările internaționale din domeniul drepturilor omului au prioritate modificând implicit orice prevederi contrare din dreptul intern.

Prin urmare, Legea nr. 30/1994 care ratifică Convenția pentru apărarea drepturilor

omului și a libertăților fundamentale prin art.14 coroborat cu art. 5 din Protocolul adițional nr.7 primează prevederilor legale din dreptul intern, motiv pentru care Curtea va respinge susținerile reclamantului M.Ap.N. structurate pe discriminarea pozitivă instituită pe Legea nr.80/1995 art.15 alin.1.

La emiterea Hotărârii nr. 350/2006 s-au analizat faptele și în raport cu Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat ce nu conține ca lege specială prevederi referitoare la concediul pentru îngrijirea copilului, ceea ce înseamnă că în această materie se aplică dreptul comun. Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, astfel că prin dispozițiile art.121 și 122 din această lege, de concediul pentru îngrijirea copilului beneficiază unul dintre părinți fără a se face distincție în raport de statutul social, concediul parental constituindu-se în categoria drepturilor omului și regăsindu-se în una din formele de asigurări sociale la care se referă textul constituțional al art. 47.

Referitor la ultimul capăt de acuzare regăsit în acțiunea reclamantului, respectiv faptul că CNCD s-ar fi pronunțat pe textul de lege și nu asupra unei fapte, opinăm că CNCD, pe lângă vegherea asupra respectării tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în condiții de egalitate și nediscriminare, este abilitat conform art. 19³, text vechi și art. 18 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, completată și modificată ulterior: ***„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei ordonanțe în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.”***

În concluzie, Consiliul s-a pronunțat strict cu privire la efectele cu caracter discriminatoriu pe care le năște aplicarea textului de lege în cauză (la acea dată), ci nu cu privire la textul de lege în sine, precum și cu privire la stricta interpretare și exclusiva respectare a art. 15 din Legea nr. 80/1995, cu atât mai mult cu cât *“un tratament diferențiat nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice”* (Curtea Constituțională, Decizia nr. 1/08.02.1994).

Acest fapt reiese, fără echivoc, din însăși

dispoziția actului dedus judecății, din care se observă clar că nu se aplică nici o sancțiune (această variantă fiind utilizată numai în situația **constatării unei fapte de discriminare** săvârșită de către o persoană fizică sau juridică), ori vreo altă măsură în sarcina reclamantului (sau altcuiva), ci doar se reține, în limita competențelor legale, **efectele** cu caracter discriminatoriu pe care le năștea punerea în aplicare a textului de lege în cauză.

Faptul că modalitatea în care CNCD a judecat speța este total justificată o arată și Decizia nr. 90/10.02.2005 a Curții Constituționale. Mențiunea că hotărârea CNCD afectează grav interesele reclamantului nu avea nici un fel de acoperire, ținând cont atât de faptul că **CNCD nu a dispus nici o măsură cu privire la reclamant (dispoziția actului fiind clară,**

acesta nedând naștere nici unui efect juridic în sensul răspunderii reclamantului), cât și de faptul că însăși Curtea Constituțională a statuat tratamentul discriminatoriu în cauză, decizia acesteia constituind probă la emiterea hotărârii criticate de către reclamant.

5 Pentru toate aceste considerente opinat de către CNCD, precum și prin luarea în considerare, la emiterea hotărârii atacate, a Deciziei nr.90/10.02.2005 a Curții Constituționale care a statuat că nu se justifică în mod obiectiv și rațional instituirea unui tratament diferențiat între femei și bărbați, cadre militare în activitate, cu prilejul acordării concediului pentru îngrijirea copilului, Cureaua a respins acțiunea ca neîntemeiată și a menținut ca legală și temeinică hotărârea CNCD.

III. Cauza: Ministerul Justiției vs. CNCD

Prezentare

1 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) s-a autosesizat cu privire la cele publicate prin articolul intitulat „Discriminator Doi”, în ziarul Gardianul din data de 04.01.2006, în conținutul căruia era prezentat și comentat ordinul Ministrului Justiției, de acordare a unor stimulente financiare. Articolul făcea referire la faptul că, în urma aplicării respectivului ordin, au beneficiat de stimulentele financiare în cauză doar judecătorii cu maxim 3 ani vechime. Așa cum rezulta din articol, magistrații chestionați în cauză au opinat că măsura respectivă are caracter discriminatoriu.

Ulterior datei publicării respectivului articol și autosesizării CNCD cu privire la obiectul celor publicate, au fost primite două memorii, de la un număr de 99 magistrați, grefieri, arhivari, agenți procedurali și aprozi, din diferite instanțe ale județelor Mureș și Olt, care au sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării asupra caracterului discriminatoriu al deciziei Ministrului Justiției. Magistrații instanțelor din județul Mureș au solicitat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să-și exercite atribuțiile de mediere în raport cu Ministerul Justiției. Cele două

memorii au fost conexe la dosarul 1A/2006 (dosarul inițial de autosesizare al CNCD).

2 Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul Director al CNCD, prin Hotărârea nr. 15/2006, a reținut că acordarea stimulentele salariale pentru judecători potrivit criteriului de vechime (0-3 ani) reprezintă o discriminare indirectă potrivit art. 2, alin. 3 O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare. Criteriul vechimii de 0-3 ani reprezintă un criteriu aparent neutru, dar care, în fond, dezavantajează judecătorii cu o vechime mai mare de 3 ani care îndeplinesc criteriile obiective prevăzute de lege pentru a beneficia de acordarea de stimulente salariale.

În același sens și prin aceeași hotărâre, Colegiul Director a considerat că acordarea de stimulente salariale magistraților reprezintă un scop legitim, dar impunerea criteriului de vechime de 0-3 ani nu reprezintă o metodă adecvată și necesară pentru atingerea acestui scop.

3 Ministerul Justiției promovează pe rolul Curții de Apel București o contestație împotriva Hotărârii CNCN nr. 15/2006, solicitând în contradictoriu cu CNCN anularea acesteia.

În motivarea în fapt a cererii reclamantul arăta că hotărârea contestată este nelegală și netemeinică, învederând că față de dispozițiile art. 25 alin. 2 și 3 din Legea nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru, așa cum se prevede în Ordinul 1921/C/15 decembrie 2005, stimulentele financiare care fac obiectul cauzei cu care a fost sesizat Consiliul au fost acordate cu respectarea prevederilor Normelor Interne privind repartizarea fondului constituit potrivit art. 25 alin.2 din Legea nr. 146/1997, aprobate prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 2404/C/2004 publicat în Monitorul Oficial nr. 824/07.09.2004, repartizarea sumelor pentru instanțele judecătorești a fost realizată de ordonatorul de credite, la stabilirea criteriilor de alocare a sumelor avându-se în vedere obiectivele propuse în Planul de acțiuni privind reforma sistemului judiciar și importanța acestora pentru promovarea obiectivelor generale ale Ministerului Justiției.

În hotărârea contestată, se arată că „ordonatorul de credite trebuie să țină cont, în mod obligatoriu, de aplicarea criteriilor prevăzute de art. 4 din Norme, la care mai poate adăuga motivat, în legătură strictă cu aceste criterii și altele“.

Sensul enumerării prevăzute de art. 4 alin.1 este de exemplificare a unor criterii și nu de limitare a acestora, textul alineatelor următoare pledând pentru această teză. Astfel, alin. 3 conferă ordonatorului de credite dreptul stimulării financiare pe baza unor criterii corespunzătoare obiectivelor fixate la un moment dat în politica de dezvoltare a sistemului judiciar și/sau obiectivelor generale ale Ministerului Justiției, alin.2 al aceluiași articol conferă ordonatorului de credite competență acordării de stimulente nominale. Caracterul exemplificativ al acestei enumerări exclude obligația de a motiva, prin raportarea la criteriile enunțate, adoptarea unui nou criteriu de repartizare a sumelor.

Mai mult, Ordinul nr. 1921/C/2005 a fost urmat de o circulară a Direcției pentru resurse umane prin care se preciza că la acordarea stimulentele se recomandă a se avea în vedere criteriile prevăzute la art. 4 din Norme, alături de criteriul vechimii în activitate.

Acesta este de altfel și motivul pentru care

nu toți judecătorii cu vechime cuprinsă între 0 și 3 ani au beneficiat de aceste stimulente, la acordarea lor fiind avute în vedere criteriile arătate.

Prin urmare, deși aparent criteriul predominant în acordarea acestora a fost vechimea, în realitate s-au avut în vedere, în principal, rezultatele meritorii obținute în activitate raportat la o categorie de personal delimitată prin criteriul de vechime și totodată ținându-se seama de fondurile existente, urmând ca pe viitor, pe același criteriu al calității activității desfășurate, să se repartizeze stimulente pentru categoriile de personal care nu au fost incluse în Ordinul menționat.

Sub aspectul caracterului stimulentele financiare acordate, apreciat de Consiliu ca fiind discriminatoriu, reclamanta arată că Ordinul prin care s-a aprobat repartizarea premiilor, precum și modalitatea efectivă de distribuire a acestora nu au avut un astfel de caracter, având în vedere art.16 din Constituția României și modul cum este definită prin Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea nr. 48/2002, discriminarea ca fiind orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de categorie socială, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul economic.

Pe de altă parte, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a apreciat în mod eronat (consideră reclamantul), în hotărârea contestată că, stimulentele financiare este un drept recunoscut de art. 21 alin.2 din Ordonanța de Urgență nr. 177/2002, făcând o gravă confuzie între premiul anual și stimulentele financiare.

Premiul anual este un drept recunoscut de lege, având un quantum determinabil potrivit legii (cu posibilitatea reducerii în condiții limitativ enunțate), obligația de plată decurgând din lege (art. 5 alin 4 din Legea nr. 379/2005: „din prevederile bugetare aprobate pentru anul 2006 instituțiile publice prevăzute la alin.3 asigură plata premiului anual aferent anului 2005“).

Însă, cel de-al doilea, respectiv stimulentele financiare nu este un drept conferit de lege, el depinzând de o multitudine de factori: existența însăși a unei sume (având în vedere sursa fondului: amenzi judiciare și cheltuieli avansate de stat și recuperate de la participanții la procesul penal), obiectivele urmărite de Ministerul

Justiției, la un moment dat, în politica sa de reformă a justiției, numărul personalului, calitatea activității desfășurate de acesta (performanțe individuale), criteriile de performanță apreciate ca prioritare. Existența acestei game atât de largi de factori care determină acordarea/neacordarea premiului îi conferă acestuia un caracter incert, imposibil de prevăzut, astfel încât nu putem vorbi de un drept creanță lichidă, exigibilă.

Situația expusă este distinctă de cea care a determinat pronunțarea, de către Colegiu Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, a Hotărârii nr. 185/22.07.2005, în dosarul amintit, Colegiu Director declarând discriminatorii sporurile de 30-40% acordate judecătorilor care compun completele specializate pentru judecarea infracțiunilor de corupție și procurorilor care desfășoară urmărirea penală în astfel de cauze, aceasta deoarece eram în prezența unor drepturi salariale (drepturi recunoscute de lege), în exercitarea căruia beneficiarii nu pot fi tratați diferențiat, or, în situația de față, suma a cărei acordare este contestată nu constituie un drept, prevederile Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, privind interzicerea tratamentului diferențiat nefiind incidente.

4 CNCD a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea plângerii îndreptate de către reclamant împotriva actului dedus judecării, ca fiind neîntemeiată.

4.1 În apărare, CNCD a opinat instanței de judecată motivele de drept care au stat la baza emiterii Hotărârii CNCD nr. 15/2006, respectiv:

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, la art. 2 alin. 1 stabilește: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor

omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Art. 2 alin. 3, prevede: “Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a celui scop sunt adecvate și necesare.”

Art. 6 prevede „discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, **categoriilor sociale** sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, **într-un raport de muncă și protecție socială**, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...]”

● **acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; [...]**

Art. 8 prevede „discriminarea angajaților de către angajatori, **în raport cu prestațiile sociale acordate**, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei”

Art. 74 alin. 1 din Legea 303/2004 privind statutul judecătorului și procurorului prevede că „pentru activitatea desfășurată, judecătorii și procurorii au dreptul la o remunerație stabilită în raport cu nivelul instanței sau al Parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în magistratură și cu alte criterii prevăzute de lege”.

Ordonanța de Urgență nr. 177/2002, prin art. 21 prevede „pentru activitatea desfășurată, magistrații și personalul de specialitate, salariați potrivit prezentei Ordonanțe de urgență, beneficiază de un premiu anual”, iar alin. 3 prevede că „Premiile anuale pot fi reduse sau nu se acordă în cazul persoanelor care în cursul anului au desfășurat activități profesionale nesatisfăcătoare ori au săvârșit abateri pentru care au fost sancționate disciplinar. Aceste drepturi nu se acordă în cazul persoanelor care au fost suspendate sau înlăturate din funcție pentru fapte imputabile lor.”

4.2 În motivarea întâmpinării sale, CNCD învedera că, raportându-se efectele Ordinului de acordare a stimulentei financiare la definiția discriminării se constată preferința unei categorii socio-profesională (cea a judecătorilor cu vechime între 0 și 3 ani) în acordarea stimulentei. Această preferință a condus la excluderea altei categorii (cea cu vechime de peste 3 ani) de la primirea stimulentei financiare.

Acest tratament a fost de natură a aduce atingere folosinței drepturilor economice ale judecătorilor cu vechime în muncă mai mare de 3 ani, recunoscute prin art. 6.lit.c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

Motivarea personalului, conform teoriei managementului resurselor umane, presupune utilizarea pârghiilor aflate la îndemână pentru stimularea angajaților în vederea obținerii unor performanțe. Una dintre pârghii o reprezintă stimulentele financiare, care poate îmbrăca diferite forme.

Raportându-ne la prevederile art. 21, alin. 3 din Ordonanța de Urgență nr. 177/2002 cu privire la criteriile obiective în funcție de care se analizează acordarea de premii magistraților, se observă că aceste criterii au fost preluate și în cuprinsul Ordinului Ministrului Justiției nr. 2404/C din 23.08.2004, precum și în Nota de informare a Direcției Financiar Contabilitate a Ministerului Justiției (anexate la dosar). Dar, în speță, în cazul judecătorilor criteriul de acordare a stimulentei a fost vechimea în funcție, cuprinsă între 0 și 3 ani, deși criteriul vechimii nu este prevăzut în nici unul dintre actele care stau la baza acordării de stimulente salariale pentru magistrați.

Criteriul vechimii nu poate fi un criteriu în sensul art. 4 alin.1 din Norme care enumeră principalele criterii de repartizare individuală a stimulentei și care are în mod evident în vedere elemente care țin de performanțele profesionale individuale ale magistratului în raport de activitatea acestuia indiferent de vechimea în magistratură.

Stimulentele pentru performanțele profesionale ale magistratului apreciate după criteriile prevăzute la art. 4 alin.1 din Normele Interne privind repartizarea fondului constituit potrivit art. 25 alin. 2 din Legea nr. 146/1997, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Ordinul nr. 2404/C/23.08.2004 al Ministrului Justiției nu sunt în contradicție cu obiectivele propuse și nici importanța acestora

pentru promovarea obiectivelor generale ale Ministerului Justiției ci dimpotrivă, însă în speță individualizarea modului de acordare a stimulentei nu vizează criteriile de repartizare individuală, așa cum se menționează în Norme, ci criteriile abstracte de grup, ce vizează o categorie de magistrați care au o anumită vechime în raport cu magistrații care au o vechime mai mare.

Împrejurarea că Ordinul nr. 1921/C/2005 ar fi urmat de o circulară a Direcției pentru resurse umane prin care se preciza că la acordarea stimulentei se recomandă a se avea în vedere criteriile prevăzute la art.4 din Norme, alături de criteriul vechimii, nu prezintă relevanță, în preambul Ordinul făcând oricum trimitere la art.4 din Norme, circulara precizatoare nefăcând altceva decât să contureze caracterul de discriminare indirectă a faptelor reținute.

Prin impunerea unei limite de vechime de 3 ani se ajunge la neaplicarea criteriilor de repartizare individuală la judecătorii care au depășit această limită de vechime și deci prin excluderea acestora deși, Fondul constituit potrivit art.25 alin.2 din Legea nr. 146/1997 este destinat stimulării personalului din sistemul justiției, fără distincție, cu excepția stimulentei nominale care se acordă în anumite condiții expres stabilite.

Eliminarea unor categorii de judecători de la acordarea stimulentei din Fondul constituit potrivit art.25 alin.2 din Legea nr. 146/1997, pe considerente abstracte de grup sau categorii profesionale în funcție de vechime, în condițiile în care vechimea în magistratură reprezintă unul dintre elementele în baza cărora se stabilește indemnizațiile prevăzută de art.3 și 4 din OG nr. 27/2006 și în raport cu care se face promovarea potrivit Legii nr. 303/2004, și nu pe criterii de repartizare individuală pe considerente de performanță profesională, așa cum se menționează în art.4 din Norme, este discriminatorie și în discordanță cu scopul pentru care s-au stabilit aceste stimulente și anume premiarea performanțelor profesionale individuale, indiferent de nivelul instanței unde judecătorul își desfășoară activitatea și vechimea în magistratură.

CNCD mai opina faptul că reclamantul aprecia în mod absolut eronat situația recunoașterii sau nu prin lege a dreptului de a beneficia de prime, deoarece o astfel de interpretare ar trebui să pornească de la ideea că prin lege se creează, fără echivoc, **posibilitatea**

nașterii unei situații de a fi premiat pentru cei care îndeplinesc anumite condiții (performanțe individuale, etc...). Este evident că nu este vorba de un drept garantat, dar prin lege se creează posibilitatea nașterii acestei situații, vocații de a beneficia de anumite stimulente în anumite condiții (printre acestea neregăsindu-se și cea de vechime). Deci, odată creată posibilitatea nașterii acestei situații, toți subiecții în cauză, care îndeplinesc condițiile cerute de lege, **dețin indubitabil dreptul de a beneficia de situația, ocazia, oportunitatea de a fi premiat**, indiferent de vechimea acestora.

Premiul nu este un drept stabilit prin lege, nu unul garantat, dar legea permite crearea unei posibilități de premiere în anumite condiții (art.4 alin. 1 din Normele Interne în cauză), iar odată stabilită acordarea acestui premiu, stimulent, toți indivizii care îndeplinesc respectivele condiții dețin dreptul de a beneficia de oportunitatea premierii, strict ca urmare a îndeplinirii condițiilor legale, orice alt criteriu, precum cel de vechime, fiind unul criticabil.

Prin Hotărârea C.N.C.D. atacată nu se recomandă nicidecum acordarea stimulentei financiare în cauză tuturor judecătorilor, nici împărțirea fondului total de premiere către toți judecătorii și nici recunoașterea stimulentului ca drept al tuturor judecătorilor, ci se recomandă strict crearea unui cadru pertinent (evaluarea performanțelor profesionale individuale), astfel ca toți judecătorii care îndeplinesc condițiile speciale și principale, să poată beneficia de oportunitatea nașterii unei astfel de situații de a fi premiați.

Mai mult decât atât, învederăm că, în speță nu se pune problema “unui drept de a fi premiat”, așa cum susținea recurentul, ci a aplicării unor criterii în acordarea unor stimulente în concordanță cu natura acestor stimulente și cu actul normativ ce le prevede raportat la destinatarii care au anumite performanțe individuale și nu la un anumit grup de destinatari care îndeplinesc un criteriu abstract și nu concret individual.

5 Având în vedere susținerile părților, Curtea a apreciat că în mod corect s-a reținut în cauză de către pârât (CNCD) incidența art.2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, criteriul

vechimmii de 0-3 ani reprezentând un criteriu aparent neutru, însă care dezavantajează judecătorii cu o vechime mai mare de 3 ani, care au înregistrat performanțe profesionale și îndeplinesc criteriile de repartizare individuală prevăzute de art. 4 din Norme pentru a beneficia de acordarea de stimulente salariale.

Față de toate considerentele învederate, Curtea a respins ca neîntemeiată acțiunea reclamantului M.J.

6 Ministerul Justiției declară recurs împotriva sentinței civile a Curții de Apel București prin care se menținuse ca temeinică și legală Hotărârea CNCD nr. 15/2006.

Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr.3137/20.06.2007, a respins recursul Ministerului Justiției ca nefondat, reținând că „**în mod corect instanța de fond a apreciat că hotărârea nr.15/2006 pronunțată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este corectă.**”

Susținerea Ministrului Justiției că aceste stimulente s-au încadrat în condițiile generale de repartizare ignorându-se discriminarea voită instituită privind vechimea în muncă a judecătorilor 0 -3 ani, cu încălcarea art. 4 din normele interne privind repartizarea fondului constituit potrivit art. 25 din Legea nr. 146/1997, aprobate prin Ordinul nr. 2404/C/2004, a art. 1 alin. (2), art. 2 alin. (1) și (2), art. 6 lit. c și art. 8 din O.G. nr. 137/2000 este neîntemeiată. În acest sens este și art. 4 alin.2 art. 4 alin. (2) din Constituție, extins la art. 20 din Constituție ce permite corelarea dispozițiilor constituționale cu tratatele și pactele internaționale la care România este parte, art. 7 din Declarația universală a drepturilor omului, art. 26 din Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice, art. 2 alin.2 din Pactul Internațional cu privire la drepturile economice sociale și culturale...”

„Stimulentele sunt drepturi conferite de lege și a căror acordare se face în condițiile art. 4 din Normele Interne privind repartizarea fondului constituit conform art. 25 din Legea nr. 146/1997 aprobate prin Ordinul nr. 2404/C/2004, iar Ministerul Justiției le-a acordat pe baza unui singur criteriu: vârsta între 0 - 3 ani vechime în funcția de judecător.”

III.2 Cauzele în care hotărârile Colegiului Director au fost supuse controlului judecătoresc și cauzele în care CNCD a fost chemat în instanță, în calitate de expert în domeniul nediscriminării sau monitor al cazurilor de discriminare

I. Cauze în care hotărârile CNCD au fost supuse controlului judecătoresc

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
1.	C.A & I.A.			Petenții contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială și Naționalitate	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantilor promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului.
2.	D.I			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Curtea de Apel București a suspendat judecarea cauzei
3.	Romani Criss	S.C. Gilda Prod S.R.L.	Amendă contravențională -1000 LEI	Reclamantul (contravenient) contestă procesul-verbal prin care s-a aplicat sancțiunea	Categorie Socială & Etnie	Judecătoria Bacău admite plângerea contravențională prin care se contestă procesul verbal / Hotărârea CNCD rămâne în vigoare
4.	A.J.P.	Fundația Principesa Margareta a României	Amendă contravențională -500 LEI	Reclamantul (contravenient) contestă procesul-verbal prin care s-a aplicat sancțiunea	Categorie Socială	1. Judecătoria Sect. 1 București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD. 2. Tribunalul București a admis recursul.
5.	C.G.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Tribunalul Cluj a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
6.	V.P.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Tribunalul Satu Mare a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
7.	V.M.	Consiliul Superior al Magistraturii	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
8.	B.T.A.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Naționalitate	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
9.	S.A. (1)			Petentul reclamă nesoluționarea petiției în termen	Religie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului.
10.	Autosesizare	N.D.		Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	1. Curtea de Apel Timișoara a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
11.	G.C.I.	Ministerul Apărării Naționale	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Gen	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Proces pe rolul Î.C.C.J.
12.	M.E.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Proces pe rolul Î.C.C.J.
13.	C.D.A.	Consiliul Superior al Magistraturii	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. I.C.C.J. respinge definitiv recursul.
14.	A.A.M. (reclamant / terț)			Reclamantul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Tribunalului Mureș respinge excepția de nelegalitate a hotărârii CNCD
15.	B.R. (victimă a discriminării)	A.V.; M.I.; Regia autonome de Piețe, Agreement - Oradea	1000 Lei, 400Lei, avertisment	Reclamantul, în temeiul hotărârii CNCD, deschide acțiune în instanța prin care solicită Regiei autonome de Piețe - Oradea despăgubiri în calitate de victimă a discriminării	Orientare sexuală	Tribunalul Bihor, în temeiul hotărârii CNCD, admite, în parte, acțiunea introdusă în despăgubiri

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
16.	H.E.			Reclamantul cheamă CNCD în instanță pt. constatarea discriminării	Naționalitate	Curtea de Apel București a admis excepția lipsei calității procesuale pasive a CNCD
17.	B.G.N.			Reclamantul cheamă CNCD în instanță pt. constatarea discriminării	Naționalitate	Curtea de Apel București a admis excepția lipsei calității proc. pasive a CNCD
18.	B.A.P.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurenteii și a menținut ca temeinică și legală hotărârea CNCD
19.	R.R	Ministerul Administrației și Internelor	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
20.	A.R.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Convingeri	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD, 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurenteii

Nr.	Petent CNCN	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
21.	N.I.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCN 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurenteii
22.	G.T.	Ministerul Sănătății Publice	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCN 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
23.	B.F.I. (1)			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCN 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
24.	B.F.I. (2)			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul
25.	G.I.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
26.	M.R.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie Socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
27.	Fundația Bămbinii în Emergență	Inspectoratul Școlar Giurgiu	Amendă contravențională în cuantum de 400 LEI	Contravenientul contestă hotărârea CNCD	HIV	Proces pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție
28.	M.G.	Uniunea Națională a Notarilor Publici din România & Ministerul Justiției	Amendă contravențională în cuantum de 1000 Lei; Avertisment	Reclamanții (contravenienți) contestă hotărârea CNCD	Dizabilități	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
29.	I.L. (reclamant / contravenient)			Reclamantul solicită despăgubiri pt. presupuse prejudicii cauzate prin emiterea unei hotărâri a CNCD		Curtea de Apel Oradea a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
30.	Autosesizare	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
31.	C.S.			Reclamantul cheamă CNCD în instanță pt. Constatarea discriminării	Altele	Proces pe rolul Judecătoriei Botoșani
32.	R.G.			Petentul contestă hotărârea CNCD	Categorie Socială	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
33.	L.C.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie Socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
34.	V.V.			Petentul contestă hotărârea CNCD	Categorie Socială	Curtea de Apel Pitești a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
35.	R.G			Petentul contestă hotărârea CNCD	Religie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Proces pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
36.	ACCEPT			Petenta contestă hotărârea CNCD	Orientare Sexuală	Proces pe rolul Curții de Apel București
37.	E.M.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Terță persoană (V.S.) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel Ploiești a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
38.	E.M.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Terță persoană (Asociația Cultul Eroilor) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
39.	E.M.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Terță persoană (Asociația Civic Media) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
40.	E.M.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Terță persoană (Asociația Pro Vita pt. Născuți și Nenăscuți) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
41.	R.I.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
42.	B.D. & V.L.C.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	1. Curtea de Apel București a admis acțiunea reclamantului 2. Proces pe rolul I.C.C.J.
43.	Magistrați	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Proces pe rolul Curții de Apel București
44.	D.P.C.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
45.	O.I.N.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel București a admis acțiunea reclamantului
46.	B.I.			Petentul reclamă nesoluționarea petiției în termen	Vârstă	1. Curtea de Apel Craiova a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Proces pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție.
47.	I.C.	Federația Română de Fotbal	Avertisment	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Categorie Socială	Proces pe rolul Curții de Apel București (suspendat)

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
48.	P.P.M.	Ministerul Justiției	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
49.	S.A. (2)			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
50.	E.M.	Ministerul Educației și Cercetării	Recomandare	Terță persoană (Asociația Studenților Creștini Ortodocși Români) contestă hotărârea Colegiului Director	Religie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
51.	Romani Criss	T.B.	Avertisment	Reclamantul (petent) contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie și Gen	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
52.	Romani Criss	T.B.	Avertisment	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie și Gen	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a admis parțial recursul recurentului (anulează sancțiunea contravențională, dar <u>păstrează natura discriminatorie a faptei recurentului</u>).

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
53.	G.A.G.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială	Proces pe rolul Curții de Apel București
54.	V.N.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel Galați a admis acțiunea reclamantului
55.	Sindicatul Liber al Sticlarilor din cadrul SC STIPO SA Dorohoi	ANOFM	Avertisment	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Înalta Curte de Casație și Justiție a respins recursul recurentului
56.	A.T. ș.a.	Ministerul Justiției	recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială (socio-profesională)	1. Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD 2. Proces pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție.
57.	Asociația Funcționarilor Publici „Justiția”	Ministerul Justiției	recomandare	Reclamantul (parte interesată) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sancțiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
58.	Ț. L.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Altele	Curtea de Apel Bacău a admis acțiunea reclamantului
59.	G.G.			Petentul contestă hotărârea CNCD	Gen	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
60.	I.B.I.			Petenta contestă hotărârea CNCD	Gen	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
61.	P.F.F.& Z.B.	O.I.	Amendă contravențională în cuantum de 700 Lei	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Hărțuire; Gen	Judecătoria Sect. 4 București a admis excepția necompetenței materiale a instanței, invocată de către CNCD
62.	B.S., C.T. ș.a.			Petentele contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel Galați a admis acțiunea reclamantelor
63.	Corpul Național al Polițiștilor din M.I.R.A.			Petentele contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
64.	M.L.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	Curtea de Apel Oradea a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
65.	D.M.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
66.	C.I.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
67.	D.A.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Naționalitate	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
68.	N.M.	D.J.P.P.C.C. și Patrimoniul Cultural	Amendă contravențională în cuantum de 600 LEI	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Vârstă	Curtea de Apel Ploiești a admis acțiunea reclamantelor
69.	M.E.R.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Dizabilitate	Proces pe rolul Curții de Apel Oradea

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
70.	Ț.A.	Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
71.	Procurori de pe lângă I.C.C.J.			Reclamanții (persoane interesate) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel Craiova ia act de renunțarea reclamanților la acțiunea promovată împotriva CNCD
72.	S.V.	T.G.	Amendă contravențională în cuantum de 600 lei	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Convingeri	Proces pe rolul Curții de Apel Iași
73.	Sindicatul Personalului Navigant TAROM			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Proces pe rolul Curții de Apel București
74.	Federația Asociațiilor de Locatari Timișoara	Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Proces pe rolul Curții de Apel București
75.	V.A.	G.Ș.	Avertisment	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Sex, Hărțuire	Proces pe rolul Curții de Apel București

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sancțiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
76.	I.A.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
77.	P.F., N.C. etc.			Petenții contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Proces pe rolul Curții de Apel București
78.	Federația Asociațiilor de Locatari Timișoara	Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse	Recomandare	Reclamantul (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Proces pe rolul Curții de Apel București
79.	O.M.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel Galați a admis acțiunea reclamantului
80.	Asociația Colegiului Consilierilor Juridici Satu Mare			Petenții contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Proces pe rolul Curții de Apel București
81.	Romani Criss			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	Proces pe rolul Curții de Apel București

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
82.	Sindicatul TERMO 95 Arad	S.C. CET Arad S.A.	Recomandare	Reclamanta (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Categorie socială	Curtea de Apel Timișoara a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
83.	Romani Criss			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Etnie	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
84.	M.E.	Casa Națională de Pensii	Recomandare	Reclamanta (destinatarul recomandării) contestă hotărârea CNCD	Dizabilități	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
85.	M.A.G.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Proces pe rolul Curții de Apel București
86.	D.G.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
87.	E.I.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
88.	P.F.F.& Z.B.	O.I.	Amendă contravențională în cuantum de 700 Lei	Reclamantul (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Hărțuire; Gen	Proces pe rolul Curții de Apel București
89.	P.G.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Altele	Proces pe rolul Curții de Apel București
90.	G.E.			Petenta contestă hotărârea Colegiului Director	Dizabilități	Curtea de Apel Suceava a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
91.	E.F.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
92.	B.V.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantei promovată împotriva CNCD
93.	B.I.	S.C. Alro SA	Avertisment	Reclamanta (contravenient) contestă hotărârea CNCD	Vârstă	Proces pe rolul Curții de Apel București

Nr.	Petent CNCD	Contravenient / persoană responsabilă	Sanctiune	Felul contestației/acțiunii	Criteriul	Instanța de judecată
94.	L.V., F.G. ș.a.			Petenții contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel Alba Iulia a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
95.	P.D.A.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
96.	T.M.			Petentul contestă hotărârea Colegiului Director	Categorie socială (socio-profesională)	Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD
97.	Sindicatul Somvetra Gherla	A.V.A.S.	Recomandare	Reclamanta (destinatara recomandării) contestă hotărârea CNCD		Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului promovată împotriva CNCD

Legendă:

Notele marcate cu **verde (69)** indică spețele în care instanțele de judecată au dat câștig de cauză CNCD-ului, cele marcate cu **portocaliu (8)** - situațiile în care au fost admise acțiunile promovate împotriva Consiliului, iar cele cu **albastru** arată cauzele aflate, în continuare, pe rolul

II. Cauzele în care CNCD a fost chemat în instanță, în calitate de expert în domeniul nediscriminării sau monitor al cazurilor de discriminare, pentru a-și exprima punctul de vedere cu privire la acțiunile promovate direct în instanțele competente (inclusiv în temeiul unor hotărâri emise de către CNCD), conform art. 27 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată: 2325.

SECȚIUNEA a IV-a

IV.1 Activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de prevenire a fenomenului discriminării

Evoluția discriminării în societate pe plan național și internațional face ca instituția noastră să fie deosebit de responsabilă în activitățile de combatere a actelor de discriminare, în domeniul prevenirii și sancționării acestora.

Există o serie de argumente care validează importanța pe care o trebuie să o acordăm activităților de prevenire a discriminării. Pornim de la faptul că sancționarea oficială a actelor discriminatorii poate duce până la indiferență dacă în societate nu există atitudini deschise, convergente, pregătite să înțeleagă, să accepte și să promoveze toleranța și diversitatea. În afară de aceasta, impactul pe care îl au evenimentele preventive este bine focalizat, precum și bine primit de către public, generează exemple pozitive pe care cei din societate le pot urma la rândul lor, în plan restrâns, local.

În acest sens, facem referire la campaniile desfășurate în anul 2007, campanii care au avut un temei educativ, îndreptat către grupuri țintă bine conturate și reprezentate, îndeosebi: copii de grădiniță, elevi, studenți, masteranzi, cadre didactice din grădinițe, școli, licee și universități, funcționari publici, polițiști, polițiști comunitari, jandarmi, judecători, avocați, șoferi din transportul în comun, membrii ai organizațiilor neguvernamentale, medici și personal sanitar etc. Publicul țintă larg, care a beneficiat de activitățile de prevenire a discriminării efectuate în cursul acestui an, a fost reprezentat de întreaga comunitate și a avut reprezentare pe întreg teritoriul țării.

Rolul educației pentru nediscriminare este unul fundamental pentru ca oamenii să poată accepta diferențele și să poată descoperi asemănările dintre indivizi și dintre grupuri. Cei mai mulți dintre specialiștii în domeniu atestă faptul că atitudinile tolerante se formează prin învățare socială, comparare socială și

autoanaliză, influențând opiniile și comportamentul tolerant. Demersul nostru a devenit astfel unul susținut și de substanță.

Este util de subliniat că aceste activități au ținut cont de “Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării pentru perioada 2007-2013” elaborată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. De asemenea, activitățile de prevenire au vizat și problematica europeană specifică Anului Egalității de Șanse pentru Toți - 2007.

Organizațiile neguvernamentale active în domeniu ne-au fost parteneri nelipsiți în toate aceste evenimente, ceea ce a adus un plus eficienței activităților de prevenire întreprinse de CNCD, precum și sprijin în identificarea problematicii specifice în plan local, a beneficiarilor informărilor și formărilor susținute.

În acest sens, dorim să extindem eforturile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării concretizate în acțiunile de prevenire de pe parcursul a celor cinci ani de existență. Considerăm că, pentru a combate și preveni discriminarea este necesară o susținere și un parteneriat strâns între CNCD, pe de o parte și, ceilalți actori ai societății pe de altă parte, organizații neguvernamentale, organizații internaționale, precum și celelalte instituții abilitate, pentru a ne împărtăși bune practici.

În urma evaluării activităților pe care le-am desfășurat considerăm oportună continuarea parteneriatelor cu societatea civilă. Mai mult, ne dorim accesibilizarea mesajului transmis prin adaptarea conținutului materialelor de promovare și informare, a cursurilor de formare, la specificul grupurilor țintă și nu în ultimul rând, adaptându-ne la inițiativa europeană ca anul 2008 să fie considerat Anul Dialogului Intercultural.

Activitățile desfășurate în anul 2007 de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în domeniul prevenirii și combaterii discriminării

1 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împreună cu Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir, Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului și Ministerul Educației și Cercetării, au desfășurat în perioada februarie - aprilie campania de conștientizare și prevenire a discriminării „*Suntem egali! Să fim prieteni*”, în cadrul căreia, elevilor li s-a prezentat importanța principiului nediscriminării și al respectării drepturilor omului.

2 Cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a inițiat și desfășurat un proiect, în perioada 7-8 martie care a urmărit informarea persoanelor vulnerabile la discriminare și sensibilizarea persoanelor din jurul acestora cu privire la drepturile fundamentale ale omului, legislația din domeniul nediscriminării, jurisprudența Consiliului, popularizarea competențelor și atribuțiilor CNCDD. În urma identificării grupului țintă al proiectului (persoane cu dizabilități, persoane instituționalizate, persoane de sex feminin aflate în detenție, persoane infectate cu virusul HIV, persoane în vârstă), au fost alese locurile de desfășurare, pentru fiecare categorie astfel: Centrul de îngrijire și asistență Sf. Ioan”, Centrul de îngrijire și asistență Străulești, Institutul de Boli Infecțioase “prof. Dr. Matei Bals” pavilion copii și centrul de zi, Penitenciarul de Maximă Siguranță Rahova București.

3 În perioada 20 - 23 martie a avut loc seminarul de pregătire profesională a magistraților, în domeniul legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, organizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, cu sprijinul Institutului Național al Magistraturii, Centrului pentru Resurse Juridice și al organizației Romani CRISS. Temele urmărite în cadrul dezbaterilor au fost „Introducere în problematica nediscriminării din perspectiva dreptului internațional”, „Jurisprudența CEDO”, „Legislație națională în domeniu”, „Rolul societății civile în combaterea discriminării”, „Conflicte pozitive de competență în materia combaterii discriminării în

legislația românească”, „Jurisprudența Curții Europene de Justiție”, la sesiuni participând aproximativ 30 de magistrați selecționați de către INM.

4 Cu ocazia Zilei Internaționale a Eliminării Discriminării Rasiale, 21 martie, s-au desfășurat la Constanța activități de informare a elevilor din județul Constanța, în cadrul Grupului școlar Gh. DUCA Constanța. Proiectul a fost derulat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în colaborare cu Ministerul Educației și Cercetării, prin Inspectoratul Școlar Județean Constanța, oferind informații referitoare la cazuri de discriminare, la legislația în materie și la acțiunile de prevenire și de combatere a discriminării.

5 Proiectul „*Tinerii spun NU discriminării*”, desfășurat în perioada martie mai a fost organizat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Asociația Pro Democrația Centrul Regional de Resurse Focșani, cu scopul de a promova în rândul liceenilor din județul Vrancea a unui comportament tolerant față de diverse grupuri vulnerabile (pe criteriile: etnie, dizabilitate, gen, religie, orientare sexuală, vârstă și HIV/SIDA).

6 În perioada 11 - 13 aprilie 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a organizat prima întâlnire regională Equinet având ca invitați reprezentanți ai instituțiilor similare CNCDD din Bulgaria, Estonia, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Slovacia, Slovenia, Republica Cehă, Germania, Italia, Austria și Franța. În calitate sa de reprezentant Equinet în Europa Centrală, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a creat o unitate regională în luna aprilie, urmând modelul Irlandei și cel al Danemarcei care deja organizează astfel de întâlniri regionale în zonele pe care le reprezintă.

7 În perioada 24 - 28 aprilie a avut loc conferința cu tema „*Dimensiunea drepturilor omului în contextul securității*”, organizată în

parteneriat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu Asociația C. Marshall România, Administrația Prezidențială, Ambasada Statelor Unite și Germaniei la București, în București și Brașov. Conferința a avut lectori profesori din instituții de prestigiu pe plan mondial și experți în domeniul drepturilor omului și securității colective și s-a adresat personalului propriu din cadrul instituției, personalului Ministerului Administrației și Internelor, al Ministerului Apărării și al altor instituții cu rol definitoriu în asigurarea stabilității și securității prin protecția drepturilor omului și a implementării principiului egalității de șanse, precum și reprezentanților organizațiilor neguvernamentale cu rol activ în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în România.

8 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în parteneriat cu Asociația „A.R.T. Fusion” și Fundația „Noi Orizonturi”, a desfășurat, în perioada mai iunie 2007, campania „Ești spectator? Ia ARTitudine”. Aceasta și-a propus, ca prin folosirea instrumentelor artei participative (muzică, teatru forum, fotografie și film), să prevină atitudinile de indiferență și discriminare din societate față de grupurile vulnerabile la discriminare. Obiectivele generale ale campaniei au fost de prevenire a manifestărilor discriminatorii din societate față de grupurile vulnerabile la discriminare, de conștientizare a tinerilor a problemelor cu care se confruntă persoanele victime ale discriminării și de promovare a unei atitudini de implicare față de problemele comunității din care fac parte aceștia.

9 În perioada 7 - 13 mai, la Mangalia, la inițiativa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, s-a desfășurat Școala de Vară „Pentru diversitate. Împotriva discriminării”, la care au participat 37 de studenți și masteranzi de la diferite facultăți din București și din țară. Selecția acestora s-a realizat în urma afișărilor anunțurilor de participare la sediul centrelor universitare bucureștene precum și pe site-ul web al CNCD. Obiectivele acestei acțiuni au fost, pe de o parte, de a prezenta avantajele pe care le oferă o societate care consideră diversitatea ca fiind o valoare iar pe de altă parte, de a clarifica unele aspecte legate de fenomenul discriminării, acesta fiind prezentat în zilele de curs din mai multe perspective (originile

fenomenului; discriminarea pe internet; rolul societății civile în combaterea discriminării; Drepturile Omului și principiul nediscriminării etc.).

10 În cursul lunii mai, Centrul de Formare și Perfecționare a pregătirii agenților de poliție „Nicolae Golescu” a organizat, la Slatina, dezbaterile cu tema „*Poliția Română în relația cu minoritățile*”. În cadrul acesteia, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a susținut cursuri de formare în vederea consolidării relației poliție-minorități etnice. În acest sens, a fost prezentată legislația națională antidiscriminare și exemple de bune practici în domeniul drepturilor omului, în vederea soluționării conflictelor de la nivelul comunității.

11 Proiectul „*Un zâmbet pentru fiecare*” s-a desfășurat în perioada mai iulie 2007 și a fost organizat de CNCD în parteneriat cu Grădinița nr. 28 Baia Mare și Grădinița Coltău. Prin acțiunile realizate în cadrul acestui proiect (un concurs de desene pe asfalt „Un zâmbet pentru fiecare” și realizarea unui program artistic „Copil ca tine sunt și eu”), s-a obținut colaborarea dintre cele două grădinițe, respectiv cele trei grupe de copii, două grupe de copii români și una de romi;

12 În perioada 28 mai - 1 iunie 2007 a avut loc campania *Educație pentru nediscriminare în județul Gorj*, un proiect realizat în parteneriat cu Asociația Roma Community din Târgu Jiu. Grupurile țintă ale proiectului le-au constituit copiii, elevii, părinții, educatorii și profesorii de la grădinițele, școlile și liceele din județul Gorj în care încă există grupe/clase speciale pentru etnicii romi. Numărul celor care au beneficiat direct de activitățile derulate este de aproximativ 800 de persoane, numărul beneficiarilor indirecti fiind de aproape 5 000 de persoane. Evenimentele s-au desfășurat în județul Gorj, urmărind prevenirea discriminării în școlile din județ, îndeosebi cele în care numărul copiilor de etnie romă este considerabil. Au fost organizate întâlniri cu profesorii elevii și părinții în mai multe școli din județul Gorj, precum și în comunitățile tradiționale de romi din acest județ. De asemenea, au participat polițiști și cadre sanitare din comunitățile vizitate. La aceste dezbateri au fost distribuite broșuri informative și tricouri cu avertisment antidiscriminatoriu.

13 Campania „*Rasismul strică jocul. Violența distruge vieți*” a fost proiectată să se deruleze pentru toată durata anului 2007, prima perioadă fiind aleasă lunile iunie - iulie, iar cea de-a doua perioadă în lunile octombrie - decembrie. În organizarea și desfășurarea campaniei au fost implicați, în calitate de parteneri, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, inițiatorul campaniilor de prevenire a manifestărilor discriminatorii din domeniul sportiv, Federația Română de Fotbal (FRF), European Grassroot Organisation (ERGO) și Asociația Fotbaliștilor Amatori și Nonamatori (AFAN). Această campanie a avut loc în contextul „Săptămânii de acțiune împotriva rasismului în fotbal” care se desfășoară anual la nivel european în luna octombrie și la care CNCD s-a implicat activ, încă din anul 2003.

În prima parte a campaniei, s-a organizat în data de 1 iunie un mini-turneu de fotbal, destinat juniorilor cluburilor de fotbal din București, cu ocazia sărbătoririi Zilei Internaționale a Copilului. De asemenea, în data de 25 iulie, la meciul din Super Cupa României, dintre Rapid București și Dinamo București, jucătorii de fotbal împreună cu arbitrii au purtat înainte de începerea meciului tricouri inscripționate cu mesajul campaniei, în semn de dezaprobare, respingere a manifestărilor rasiste și violente de pe stadioane.

A doua parte a campaniei „*Rasismul strică jocul. Violența distruge vieți*” a început în data de 13 octombrie când, la meciul de fotbal dintre selecționatele naționale ale României și Olandei, disputat la Constanța, au avut loc o serie de acțiuni menite să atragă atenția spectatorilor asupra efectelor negative ale rasismului și violenței în sport. Printre activitățile întreprinse se pot enumera: afișarea de bannere în interiorul stadionului cu mesajul „*Rasismul nu intră pe stadion*”, distribuirea spectatorilor de pliante informative, care prezentau sancțiunile aplicate de forurile fotbalistice și europene în cazul incidentelor rasiste, și tricouri inscripționate cu mesajul campaniei.

Toate aceste acțiuni au fost continuate cu o serie de activități educative, care au avut loc în școlile și liceele din București, pentru ca tinerii să conștientizeze gravitatea manifestărilor discriminatorii și violente de pe stadioane și în afara lor. Printre participanții la vizitele în școli și licee se numără și jucătorul de fotbal Bănel Nicolică, un model pentru tânăra generație, care

le-a expus tinerilor experiențele în care a fost ținta scandărilor rasiste venite din partea spectatorilor. Tot în cadrul acestei campanii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a realizat împreună cu agenția de publicitate Ogilvy Group un spot video, care va fi difuzat până la sfârșitul anului la posturile de televiziune din România, pentru a evidenția modul în care rasismul afectează oamenii din jurul nostru.

14 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Asociația Română pentru Dezbateri, Oratorie și Retorică a desfășurat, în perioada iunie - septembrie 2007, o serie de evenimente reunite în cadrul Competiției Naționale de Public Speaking „*Discriminagora*”. Proiectul și-a propus de la bun început două ținte - una legată de conținut și alta de formă. Scopul principal al proiectului a fost promovarea toleranței și a combaterii discriminării în rândul tinerilor. Obiectivele generale ale proiectului au vizat conștientizarea - de către liceeni - a problemelor cu care se confruntă persoanele victime ale discriminării, promovarea unei atitudini de implicare a liceenilor în problemele comunității din care fac parte și, în consecință, generarea în rândul lor a unei atitudini de natură să prevină eventuale manifestări discriminatorii din mediul școlar preuniversitar.

15 În perioada 10 - 15 iunie 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a desfășurat cursul de pregătire în domeniul gestionării cazurilor de discriminare pe criteriul etnic, din punct de vedere legal și administrativ, care s-a adresat în mod special membrilor Birourilor Județene pentru Romi, cursurile fiind susținute de lectori din cadrul CNCD, dar și de reprezentanți ai altor instituții specializate și societății civile.

16 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a organizat un training al rețelei Equinet, în perioada 18 - 19 iunie, de rezolvare a cazurilor privind tratamentul egal sau nediscriminare din perspectiva legilor comparative și a soluțiilor pentru legea națională și europeană, reunind aproximativ 40 de experți din țările Uniunii Europene.

17 În perioada 27 - 29 iunie 2007, în Municipiul Reșița a avut loc prima ediție a

Carnavalului Diversității organizat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în parteneriat cu Primăria Municipiului Reșița și Asociația pentru Promovarea Diversității și a Egalității de Șanse. Obiectivele acestui proiect au fost: promovarea și modelarea atitudinilor față de diferite opinii, în sensul unei deschideri reciproce și al solidarității; mobilizarea opiniei publice și angajarea civică de a acționa în favoarea promovării toleranței și educației pentru toleranță; recunoașterea principiilor toleranței drept condiție necesară unei dezvoltări durabile sociale, economice și comunitare.

18 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a organizat, în perioada 2 - 6 iulie 2007, seminarul de informare și conștientizare privind situația etniei rom în România, adresat angajaților Agenției Naționale pentru Romi de la nivel central și din birourile teritoriale, cursurile fiind susținute de lectori din cadrul CNCD.

19 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) România au organizat, în parteneriat cu APD Focșani, în lunile iunie iulie, *“Caravana pentru informare și formare în domeniul nediscriminării”*. Aceasta și-a propus să contribuie la sensibilizarea opiniei publice, cu privire la importanța combaterii discriminării și să creeze un spațiu pentru dialog democratic pe această temă, o interfață între instituțiile statului, mass-media, lideri de opinie, Ong-uri și categoriile dezavantajate. Această Caravană s-a desfășurat în trei regiuni de dezvoltare (Nord-Est, Sud-Est și Sud-Vest), în județe cu o populație etnică diversă, de unde au provenit petiții prezentând frecvente cazuri de discriminare. Cu sprijinul instituțiilor administrației locale din Focșani, Iași, Bacău, Craiova și Giurgiu au fost organizate sesiuni de informare la care au participat 400 de persoane, cărora li s-a prezentat cadrul legislativ și jurisprudența CNCD în domeniul nediscriminării și modalități de combatere a faptelor de discriminare. În cele cinci orașe au fost organizate și dezbateri publice, la care participanții și-au exprimat opiniile despre cine și de ce este discriminat în România, au prezentat experiențe proprii și au beneficiat de ocazia de a sta de vorbă cu reprezentanții CNCD ulterior, au

înaintat petiții către această instituție semnalând diverse cazuri de discriminare apărute în comunitățile locale.

De asemenea, în localitățile în care s-a deplasat această Caravană, au fost organizate dezbateri publice pe tema discriminării, la care participanții au putut să-și exprime opiniile, să împărtășească din experiențele proprii și să ofere soluții pentru rezolvarea situațiilor de discriminare întâlnite la nivelul comunității. În colaborare cu mass-media locală, au fost organizate concursuri pe radio și televiziune, pe tema modalităților de combatere a discriminării și a avantajelor pe care le aduce diversitatea. Activitățile desfășurate la nivel local au fost completate, la nivel național, prin inițierea unei campanii de conștientizare și informare, via internet, organizate în luna septembrie 2007.

20 Cu ocazia Zilei Internaționale a Refugiaților, în perioada 10 - 25 iulie, s-a desfășurat *„Săptămâna Refugiaților din România”*, proiect realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Înalțul Comisariat pentru Refugiați UNHCR Reprezentanța România și Organizația Femeilor Refugiate în România. Evenimentele organizate (bazar de obiecte tradiționale din Senegal, Camerun, Iran, Irak, confecționate de copii și femei refugiate, competiții sportive cu participarea refugiaților aflați în România și a reprezentanților instituțiilor guvernamentale și neguvernamentale, concerte de muzică, campanii de sensibilizare în școli și licee, seară multiculturală într-un centru al refugiaților, jocuri de societate, expoziție foto și spectacol de muzică și dansuri tradiționale africane) au avut ca beneficiari azilanți și refugiați din România.

21 În perioada 31 august - 6 septembrie 2007 s-a desfășurat la Timișoara *Festivalul de Artă Internațională a Romilor So keres Europa?* sub Înaltul Patronaj al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Proiectul a fost organizat în parteneriat cu Asociația Culturală TURN din Timișoara, urmărind diminuarea stereotipurilor referitoare la etnia romă, stabilirea unor relații de apreciere a celui alt prin cultură, punând alături oameni de vârste, ocupații, naționalități diferite. Instituția noastră a fost implicată în toate activitățile proiectului, îndeosebi în cele care promovează nediscriminarea.

22 Cu ocazia împlinirii a 5 ani de la înființarea CNCD, în perioada 10 - 12 septembrie, s-au desfășurat o serie de manifestări precum: organizarea unei mese rotunde și a unor dezbateri (grupuri de lucru) între organizații neguvernamentale, instituții ale administrației publice centrale și CNCD, reorganizarea și lansarea noului site web al CNCD, editarea unei broșuri a CNCD și realizarea și lansarea primului număr al revistei CNCD „ProDiversitate”.

23 În lunile septembrie - octombrie, în cadrul campaniei denumite „Egalitatea de șanse pentru toți”, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării la invitația Asociației „Viitorul tinerilor” a fost prezent la o serie de dezbateri având ca temă „Discriminarea”, „Egalitatea de șanse” și „Voluntariat”, în liceele din județul Prahova. Totodată, au fost puse la dispoziție și materiale informative realizate de către CNCD. Alți parteneri implicați în acest proiect au fost Inspectoratul Școlar Județean Prahova, Biroul de Consiliere pentru Cetățeni Ploiești, Agenția pentru Egalitate de Șanse și Agenția Națională pentru Tineret.

24 În cadrul campaniei de prevenire și combatere a discriminării pe piața muncii în Moldova, în care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost unul dintre parteneri, s-a desfășurat în luna noiembrie proiectul „E șansa ta să te implici, pentru o piață a muncii fără discriminări” finanțat de Ambasada Regatului Țărilor de Jos la București și Centrul Parteneriat pentru Egalitate, cu fonduri de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

25 În perioada 22 - 26 noiembrie Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a desfășurat împreună cu SoJust seminarul de informare privind discriminarea pe criteriul etniei, în special a etnicilor romi, pentru magistrații din sistemul judiciar din România. Acesta a avut următoarele teme: legislația națională și comunitară și materia antidiscriminării; alte instrumente internaționale; discriminare pe piața muncii; jurisprudența CNCD în materia discriminării indirecte; jurisprudența CNCD spețe relevante; procedura de soluționare a petițiilor la CNCD; jurisprudența instanțelor românești, a CEDO și a CEJ în materia discriminării.

26 În cursul lunii decembrie Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a desfășurat în parteneriat cu Fundația “Familia și ocrotirea copilului” un concurs internațional “Uniunea Europeană și non-discriminarea”. Campania a fost organizată în toate țările membre ale Uniunii Europene și pentru prima dată, România a fost invitată să participe la acest eveniment. Proiectul a urmărit realizarea de către echipe de adolescenți, cu vârste cuprinse între 12 - 18 ani, a unor desene, fotografii etc. care surprind aspectele problematice nediscriminării și vizează educația pe tema nediscriminării în toate mediile din România (urban, rural) și în toate instituțiile în care se află tineri sau care sunt frecventate de aceștia, la sfârșitul evenimentului realizându-se un calendar cu posterele câștigătoare.

27 Pe parcursul anului 2007, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a publicat 2 numere din revista *ProDiversitate*, revistă de informare și educare, cu scopul de a crește gradul de conștientizare și sensibilizarea a publicului față de fenomenul discriminării, fenomen cu implicații profund sociale. Revista reprezintă un instrument de comunicare, atât prin colaborarea cu actorii din sectorul guvernamental și neguvernamental intern și internațional, cât și prin împărtășirea experiențelor comune, a bunelor practici și crearea unei rețele de interes comun.

28 Campania națională de informare și formare denumită „Mediatori antidiscriminare” în vederea formării unor lideri de opinie s-a desfășurat pe parcursul anului 2007 în Arad, București, Gorj, Alba, Galați, Baia-Mare, Timișoara au fost gazdele acestei ample campanii și a reunit în total un număr de 700 de participanți.

Pregătirea mediatorilor antidiscriminare a fost inițiată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în toamna anului 2005, în cadrul unei campanii de informare și promovare a nediscriminării din Sectorul 2 al capitalei, în colaborare cu Primăria Sectorului 2. În 2006, a continuat în București, la cererea Ministerului Justiției Serviciul Probațiune, în Timișoara în parteneriat cu Institutul Intercultural Timișoara, la Galați în colaborare cu Universitatea Danubius și la Reșița în parteneriat cu Primăria Reșița. Toate campaniile s-au desfășurat la cererea

beneficiarilor. Anul 2007 a început cu formarea unui grup care activează pe lângă Penal Reform International (grup mixt de români și bulgari), a continuat la Universitatea Vasile Goldiș din Arad și la Sindicatul Șoferilor Speranța din RATB, precum și alte conferințe la Alba, Gorj, Baia Mare și pentru a doua oară la Galați. Formarea s-a adresat unor grupuri diverse, cu scopul ca fiecare mediator să devină un lider informal de opinie în domeniul și zona proprie de activitate. Beneficiarii formărilor de până acum sunt: elevi, studenți, polițiști, funcționari publici, ofițeri și funcționari în administrația penitenciarelor, polițiști comunitari, jurnaliști, actori, avocați, reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, pensionari, profesori, profesori universitari, medici și personal sanitar. Numărul mediatorilor formați în acești ani este de aproximativ 700 de persoane.

Mediatorii antidiscriminare formați au pregătit o serie de evenimente care intenționează să ducă mai departe mesajul primit de la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, împreună cu CNCD, în Reșița s-a lansat Carnavalul Diversității iar la Galați Olimpiadele Diversității. La Timișoara a avut loc, sub Înaltul Patronaj al CNCD, International Romani Art Festival cu tema So keres, Europa?

29 În ziua de 10 decembrie, Ziua Internațională a Drepturilor Omului, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Asociația ACCEPT, Agenția de Monitorizare a Presei, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen FILIA, Centrul de Resurse Juridice, Fundația pentru poezie “Mircea Dinescu”, Institutul pentru Politici Publice, Roma ACCESS, Romani CRISS și Șanse Egale au organizat dezbaterea „Anul 2007: între respectarea principiului tratamentului egal și discriminare” cu scopul de a face un bilanț al situației drepturilor omului în anul 2007. Dezbaterile din cadrul acestei întâlniri au vizat problematicile tratamentului egal și discriminare cadrul legislativ, aplicare; monitorizarea respectării drepturilor omului pentru persoanele cu dizabilități mintale aflate în instituții - stigmă și sănătate mentală, drepturile omului și discriminarea minorităților sexuale din România, încălcarea dreptului la locuire și educație al minorității rome, libertate de expresie și manipulare de presă, egalitatea de șanse între femei și bărbați: cotidian și instituționalizare, situația prevenirii și combaterii discriminării în Anul Egalității de Șanse pentru Toți în România.

IV. 2 Analiza de imagine a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării reflectată în presa scrisă

Imaginea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării reflectată în presa scrisă presupune ca identitatea acestuia să fie îmbogățită de referințe și atribute purtătoare de valoare care îi vor oferi un profil specific.

Nevoia de imagine de marcă a unei instituții, organizații, a apărut din necesitatea de a da coerență, fundament, credibilitate, durabilitate principalelor forme de comunicare din cadrul unei organizații. Din acest motiv, ne propunem să analizăm dacă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are o imagine de marcă, dacă publicul căruia i se adresează îi cunoaște atribuțiile, domeniul de activitate și elementele proprii de identificare. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o instituție din administrația publică centrală, autonomă, singura autoritate de stat în domeniul discriminării, aflată sub control parlamentar. Atribuțiile acestei instituții se exercită pe două direcții: prevenirea faptelor de discriminare, pe de o parte, și combaterea, sancționarea faptelor de discriminare, pe de altă parte. Suntem interesați ca, la finalul acestei analize, să observăm în ce măsură ambele direcții sunt la fel de vizibile sau dimpotrivă, care este cel mai vizibil. Acest lucru este esențial pentru îmbunătățirea activității viitoare a instituției, pentru a echilibra pe viitor balanța între cele două paliere, deopotrivă de importante.

Prin această analiză vom observa capacitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a influența publicul în procesul de constituire a reprezentărilor despre activitatea sa, prin emiterea de mesaje în concordanță cu orizontul de așteptare, valorile și credințele acestuia. Acest element are o importanță deosebită deoarece procesul de informare, de conștientizare a publicului larg despre consecințele negative ale actelor de discriminare este de durată, necesită eforturi susținute și parteneriate între toți actorii implicați în acest proces: organizații neguvernamentale, instituții publice, la nivel național și internațional etc.

Prezenta analiză de imagine este cea oferită prin intermediul presei scrise, prin

preluarea de către aceasta a informațiilor considerate relevante despre activitatea Consiliului sau din domeniul de interes al instituției. Mass-media, și în special presa scrisă constituie canalul de propagare a imaginii cel mai accesibil și în același timp, cel mai frecvent utilizat de creatorii de imagine. Dintr-o altă perspectivă, considerăm preluarea de către presa scrisă a unor informații relevante referitoare la domeniul de activitate al Consiliului sau la domeniul de interes al instituției ca un feed-back deosebit de important. Rămâne de stabilit, în cadrul acestei analize, în ce proporție acest feed-back este pozitiv, neutru sau negativ.

În prezentul studiu, ne propunem să analizăm articolele apărute în presa scrisă care fac referire la domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), cele care relevă aspecte care includ criteriile de discriminare dar și cele referitoare la activitatea instituției, în domeniul sancționării și cel al prevenirii faptelor de discriminare. Analiza are ca scop, identificarea imaginii CNCD așa cum reiese din analiza articolelor monitorizate, a gradului de notorietate a acestuia, a subiectelor clasificate pe criterii de discriminare și a gradului de interes obținut din partea presei scrise față de domeniul de activitate al CNCD.

Definirea și interpretarea acestor elemente vor reprezenta fundamentul elaborării unui plan anual de acțiuni al CNCD, în vederea eficientizării acțiunilor de prevenire și asigurării egalității de șanse.

Perioada de monitorizare: ianuarie decembrie 2007

Publicații naționale monitorizate: 16 Adevărul, Cotidianul, Cronică Română, Curentul, Curierul Național, Evenimentul Zilei, Gândul, Gardianul, Gazeta Sporturilor, Jurnalul Național, Libertatea, Nine O'Clock, Realitatea Românească, România Liberă, Ziarul Financiar, Ziu.

Grila de analiză:

1. Au fost cuantificate toate aparițiile criteriilor de discriminare prevăzute în legislația în vigoare din România;
2. Gradul de vizibilitate al activității CNCD. A

fost luată în considerare frecvența articolelor care conțin relatări despre activitatea instituției, a Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a membrilor Colegiului Director;

3. Modul în care a fost reflectată activitatea CNCD în presă, în perioada menționată;

4. Repartizarea criteriilor de discriminare cu cele mai multe apariții în presă în anul 2007.

Analiza de conținut a articolelor identificate a fost realizată utilizându-se o serie de parametri:

- frecvența aparițiilor;
- tipul evenimentelor prezentate;
- frecvența de apariție a unei tematici și a criteriilor de discriminare;
- frecvența prezentării articolelor identificate ca fiind pozitive, neutre, negative.

Categorii de articole: a) pozitive,

b) neutre și c) negative

a) au fost evaluate ca fiind articole pozitive acele articole care redau fapte pozitive, realizări, care au în conținut aprecieri pozitive;

b) articolele conțin informații netendențioase;

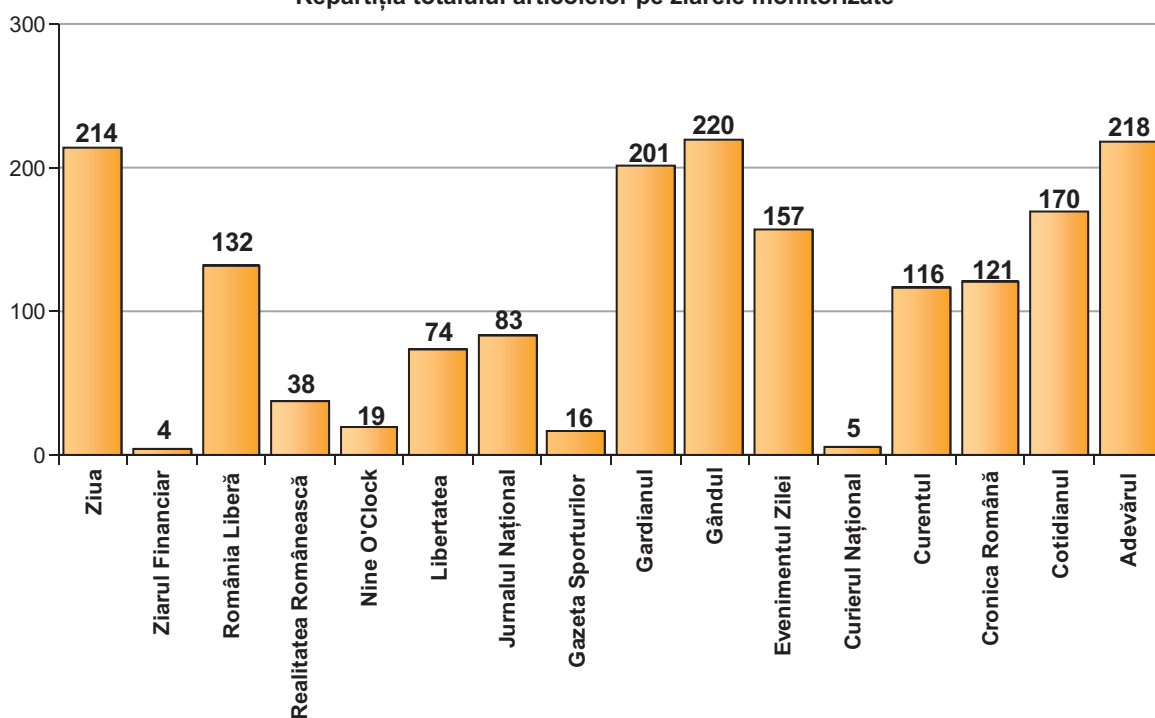
c) articole negative cele care au în conținut remarci critice, care subliniază neajunsuri, eșecuri, conflicte, aluzii tendențioase.

Categoriile urmărite în procesul de prelucrare a datelor au fost următoarele: criteriile de discriminare prezente în legislația românească, activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, imaginea Președintelui, a Colegiului Director, evenimentele corelate cu activitatea Consiliului, prezente în presă. De asemenea, a fost urmărit modul de prezentare și redactare a evenimentelor și informațiilor de către presă.

Criteriile de discriminare urmărite în realizarea acestui studiu au fost următoarele:

- *etnie*
- *religie*
- *vârstă*
- *limbă*
- *HIV/SIDA*
- *orientare sexuală*
- *categorie socială*
- *gen*
- *rasă*
- *convingeri*
- *dizabilitate*
- *boală cronică necontagioasă*
- *naționalitate*
- *categorie defavorizată*

Repartiția totalului articolelor pe ziarele monitorizate

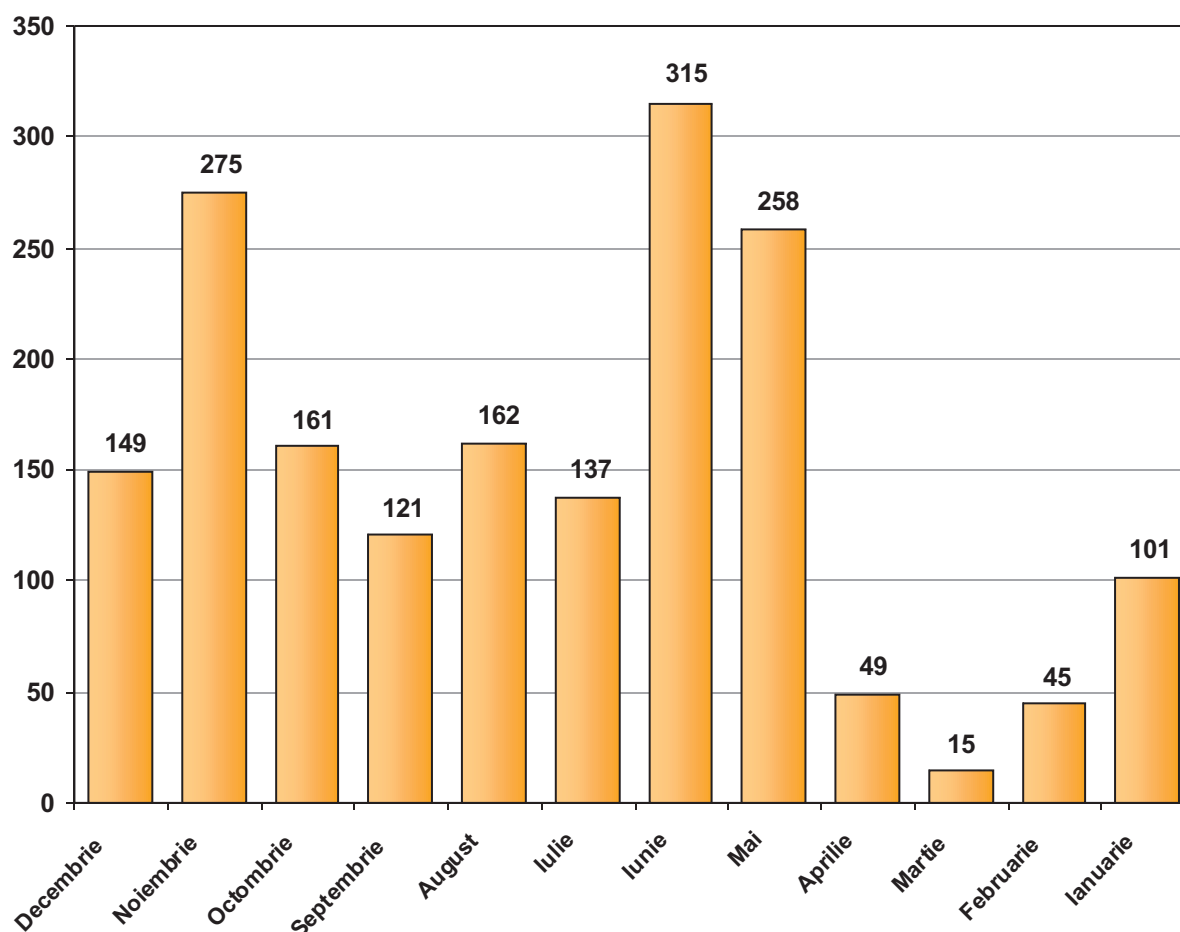


Pe tot parcursul anului 2007, a fost cuantificat un total de 1788 de articole referitoare la activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, la domeniul discriminării, atât în plan național cât și în cel internațional. Astfel, se observă o repartizare neomogenă a totalului de articole pe fiecare ziar monitorizat. Putem considera că, unele ziare au acordat mai multă atenție acestui domeniu. Totuși, pentru a analiza corect, trebuie avut în vedere și specificul ziarului și a problematicii sau a domeniului pe care îl tratează cu precădere (de exemplu Gazeta Sporturilor, cotidian sportiv, a preluat în general, informația referitoare la activitatea Consiliului de interes pentru domeniul sportiv. În aceeași categorie se află Ziarul Financiar care este cotidian specializat pentru informație economică). Din acest punct de

vedere, putem considera că este un plus pentru activitatea de informare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru acoperirea și a domeniului sportiv și economic, prin preluarea de către presa specifică a unor informații despre Consiliu și despre activitatea sa. Un alt plus al activității Consiliului, din perspectiva acoperirii diferitelor domenii ale presei scrise și implicit a publicului său specific, pentru cuprinderea tuturor segmentelor de public, este remarcat în legătură cu Nine O'Clock, ediția în limba engleză, destinată persoanelor de afaceri aflate în România, diplomați etc. deci, practic, acoperă palierul de informare internațională.

Numărul maxim de 220 de articole pe un cotidian monitorizat, timp de 12 luni, ar reflecta un număr mediu de apariții pe lună de 18,33.

Repartiția articolelor monitorizate în perioada ianuarie - decembrie 2007

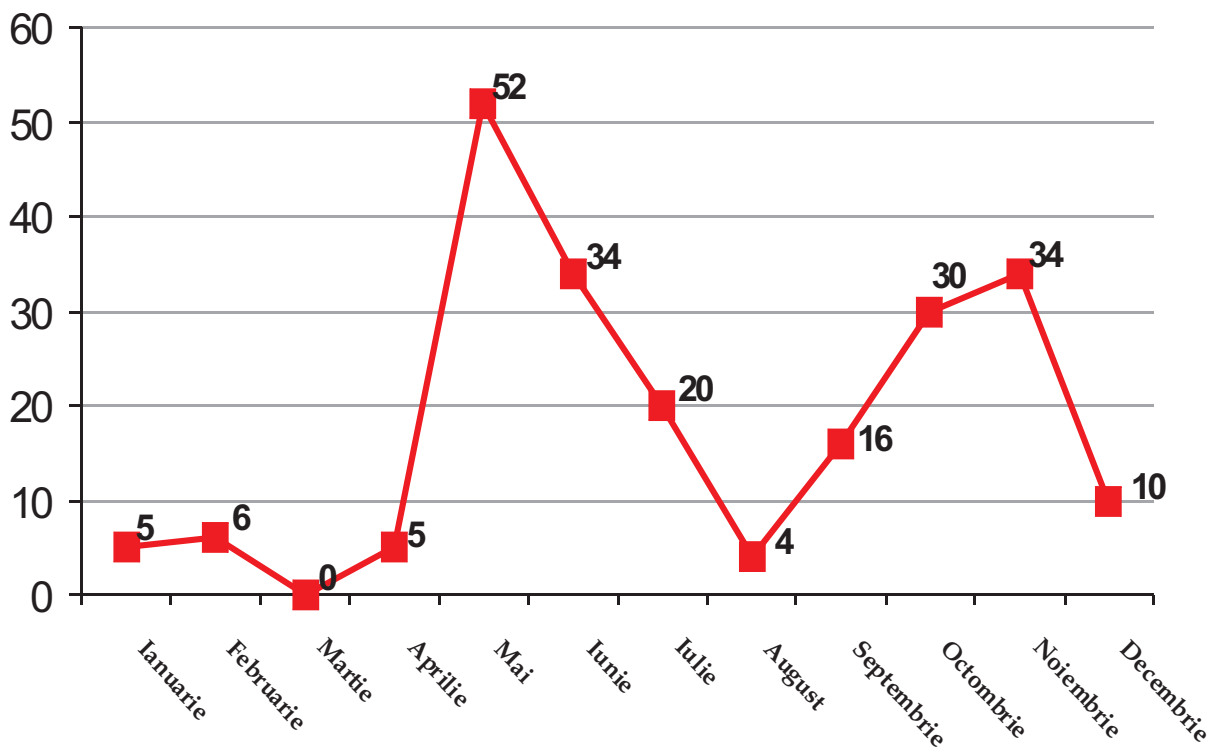


Domeniul de activitate care intră în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este prezent în cotidienele monitorizate într-o repartizare relativ omogenă. Maximele o reprezintă lunile mai, iunie și noiembrie care sunt corelate cu o creștere a vizibilității activității Consiliului ca urmare a incidentului referitor la declarația discriminatorie a Președintelui Băsescu la adresa jurnalistei de la Antena 3, petrecut în luna mai. Totodată, pentru luna iunie se regăsește un număr mare de articole care este rezervat prezentării pe larg a declarațiilor lui Gigi Becali la adresa persoanelor homosexuale și, în același context, prezentarea unui număr mare de articole dedicat desfășurării marșului Gayfest 2007. Pentru luna noiembrie, se regăsește în număr mare, articolele care tratează în principal subiectul legat de declarațiile

ministrului de externe Cioroianu care lezau persoanele de etnie romă, în contextul situației internaționale, care puneau România într-o lumină proastă, situație generată de creșterea numărului de infracțiuni comise sau asociate cu românii aflați în străinătate.

Se observă faptul că, mass-media tratează preponderent subiectele de „senzație” legate de acest domeniu și, în mod special, corelate cu declarațiile unor personalități ale vieții politice, care ar putea fi sancționate de CNCD. Astfel, în acest context, activitatea de sancționare a Consiliului este urmărită îndeaproape în relație cu personalitățile mai sus amintite. Activitatea de prevenire a CNCD nu se regăsește în aceeași măsură în spațiile mass-mediei scrise, neacordându-se aceeași importanță pentru acest plan.

Trend-ul aparițiilor privind activitățile CNCD (nr. aparițiilor/lună)

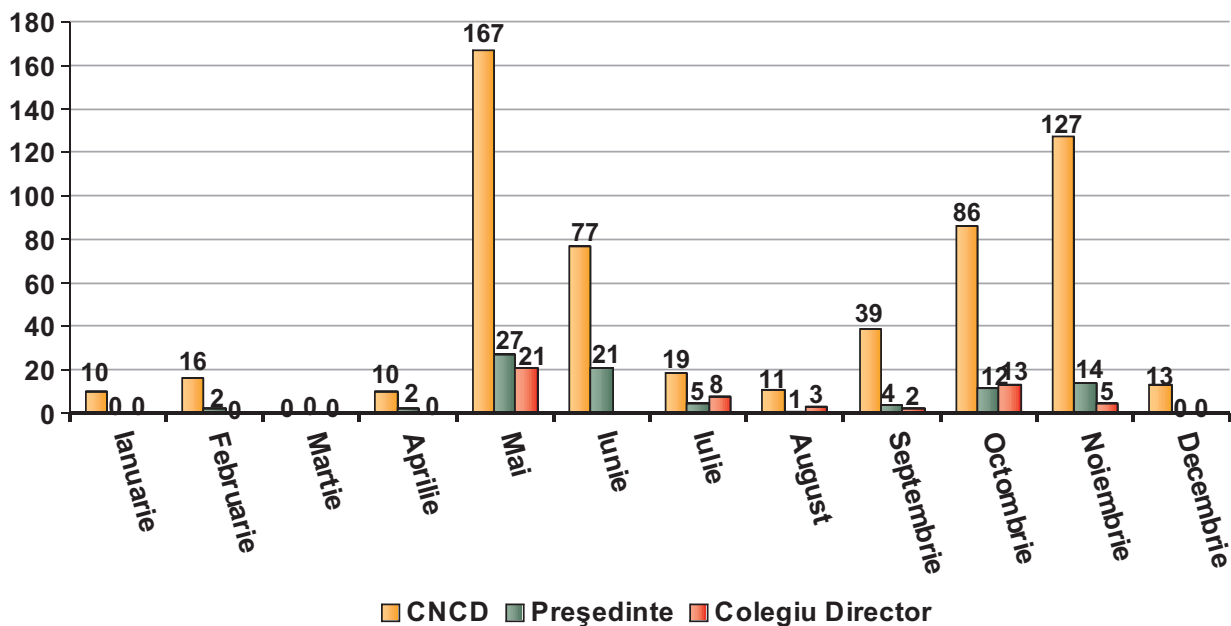


Numărul aparițiilor articolelor destinate exclusiv activității proprii a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării urmărește îndeaproape tendința generală a evenimentelor legate de declarațiile personalităților publice. Articolele în care se face referire la activitatea Consiliului sunt corelate cu domeniul de sancționare. De exemplu, în luna noiembrie, din totalul de 34 de articole în care se face referire la activitatea Consiliului este prezentată poziția instituției de condamnare publică a declarației ministrului de externe și, în același timp este urmărită contestația președintelui Băsescu în instanță și rezoluția primită de acesta în cazul constatării faptei de discriminare de către CNCD, în luna mai, ca urmare a declarațiilor de natură discriminatorie la adresa unei jurnaliste. Astfel, aspectul domeniului de sancționare este în prim planul atenției mass-mediei, mai ales sub formă de știri. Considerăm că, imaginea instituției a înregistrat o consolidare în cursul lunii noiembrie din perspectiva faptului că o parte importantă a articolelor prezente tratau acordarea aceluiași verdict de către Curtea de Apel în cazul Președintelui, astfel putem spune că din perspectiva capacității instituționale, Consiliul a înregistrat o evoluție. Maximul de 52 de articole cuantificat pentru luna mai este corelat cu același subiect, sancționarea Președintelui Băsescu cu avertisment pentru declarațiile discriminatorii. Importanța acordată acestei informații, corelată

cu activitatea instituției și a exercitării atribuțiilor în domeniul constatării și sancționării faptelor de discriminare, se poate explica prin noutatea evenimentului și impactul pe care l-a avut declarația în rândul organizațiilor neguvernamentale care apără drepturile persoanelor de etnie romă și a societății în general. Informațiile legate de activitatea de sancționare în acest caz au fost structurate sub formă de știri dar, în comparație cu luna noiembrie, un număr important de articole a îmbrăcat forma de editoriale.

Încă o dată, putem enunța faptul că activitatea de sancționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este pe larg prezentată și într-un mod frecvent, corelată cu diverse evenimente ale vieții sociale și politice, în detrimentul activității de prevenire a instituției. Considerăm că, astfel, instituția cunoaște o creștere a notorietății din perspectiva laturii de sancționare, imagine parțial corectă, deoarece Consiliul desfășoară activități în aceeași măsură în planul prevenirii faptelor de discriminare, prin organizarea unor campanii naționale de informare, dezbateri, cursuri etc. activități care urmăresc pe termen lung educația populației în spiritul toleranței, a diversității, a respectului reciproc, respectarea principiului egalității și implicit diminuarea până la eliminarea actelor de discriminare, care își au sursa în existența unor stereotipuri și prejudecăți.

Frecvența aparițiilor referitoare la instituție/Președinte/Colegiu Director

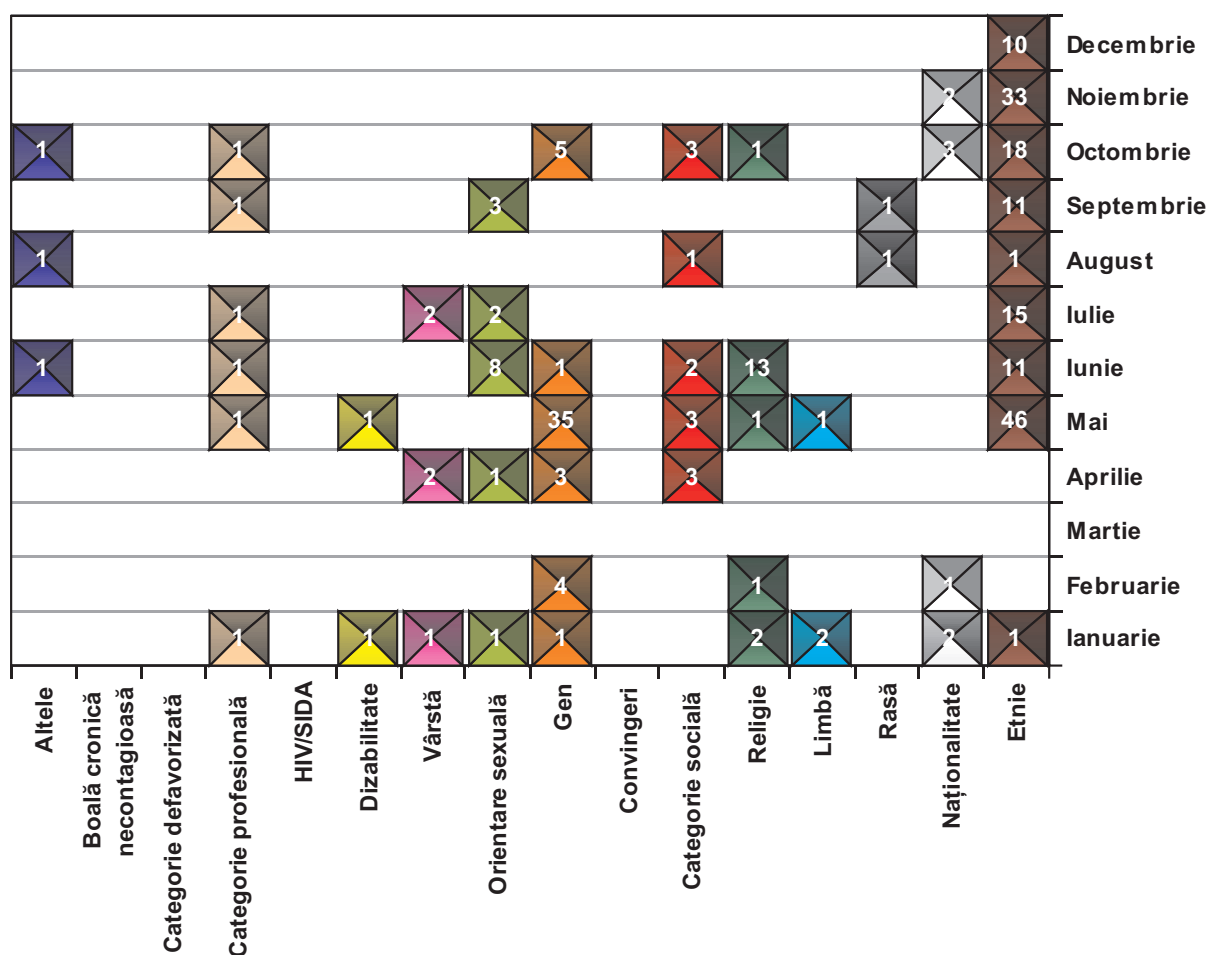


Din graficul alăturat, se poate observa că informațiile structurate sub formă de articole sau editoriale și care fac referire directă la activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sunt distribuite uniform pe cele 12 luni, cu excepția lunii martie în care nu se înregistrează nici un articol. În aceeași măsură, se poate releva aspectul că instituția deține maximul aparițiilor, în aceleași luni prezentate mai sus, fiind într-un număr mult mai mare, comparativ cu celelalte luni (167, 77, 86 și respectiv 127 de articole față de o medie cuprinsă între 10 și 20 de apariții). Acest fapt își găsește explicația în corelarea activității de constatare și de sancționare a Consiliului cu evenimentele ale vieții sociale și politice concretizate în declarațiile unor persoane publice care lezează anumite categorii de persoane. Pe de altă parte, se poate observa că în jurul lunilor care înregistrează puncte de maxim, respectiv mai și noiembrie, se creează unde de propagare a evenimentelor prezentate care se regăsesc într-un număr de articole peste media lunilor din cursul anului 2007.

În graficul de mai sus, s-a făcut o departajare între aparițiile instituției, cele ale Președintelui și cele ale Colegiului Director

pentru a evidenția predilecția prezenței subiecților în tratarea articolelor. Astfel, se observă o prezență uniformă a articolelor pe numărul de luni în care este prezent Consiliul. De asemenea, se poate constata că instituția înregistrează și cea mai bună reprezentare, cu puncte de maxim și minim, în timp ce Președintele și Colegiul Director sunt menționați punctual, în articolele apărute în jurul evenimentelor „de senzație” referitoare la declarațiile discriminatorii ale unor persoane publice. Totuși, din punctul de vedere al distribuției aparițiilor în relație cu numărul de luni și din punct de vedere cantitativ, Președintele este următorul ca reprezentare, cu o prezență constantă în cazul a 9 luni față de 6 luni în care este prezent Colegiul Director și, cantitativ, cu 88 de articole față de 52 de articole pentru Colegiu. O altă mențiune este aceea că în lunile în care Președintele este prezent în articole se poate observa și prezența Colegiului Director cu un număr de articole în general mai mic față de cel în care se face referire la Președinte. Există și luni în care există apariții ale Președintelui, corelate cu articole referitoare la instituție dar, Colegiul Director nu deține apariții necorelate cu prezența articolelor raportate la Președinte.

Distribuția criteriilor care au făcut obiectul aparițiilor CNCD în presă



Graficul de mai sus surprinde două aspecte principale: pe de o parte, modul de distribuire a interesului presei scrise pentru criteriile de discriminare prevăzute de legislația în vigoare din domeniu corelate cu CNCD iar pe de altă parte, repartizarea criteriilor de discriminare pe fiecare lună în relație cu instituția. Astfel, se observă faptul că, în general este cuprinsă majoritatea criteriilor de discriminare. Din cele 16 criterii urmărite în activitatea de monitorizare a presei, doar trei nu sunt prezente și asociate cu CNCD. Practic, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin asocierea cu majoritatea criteriilor de discriminare înregistrează un plus în ceea ce privește cunoașterea de către cititorii presei scrise a ariilor de competență. Criteriile care nu sunt cuprinse în cadrul unor articole și care să fie în același timp asociate cu prezența Consiliului Național pentru Combaterea

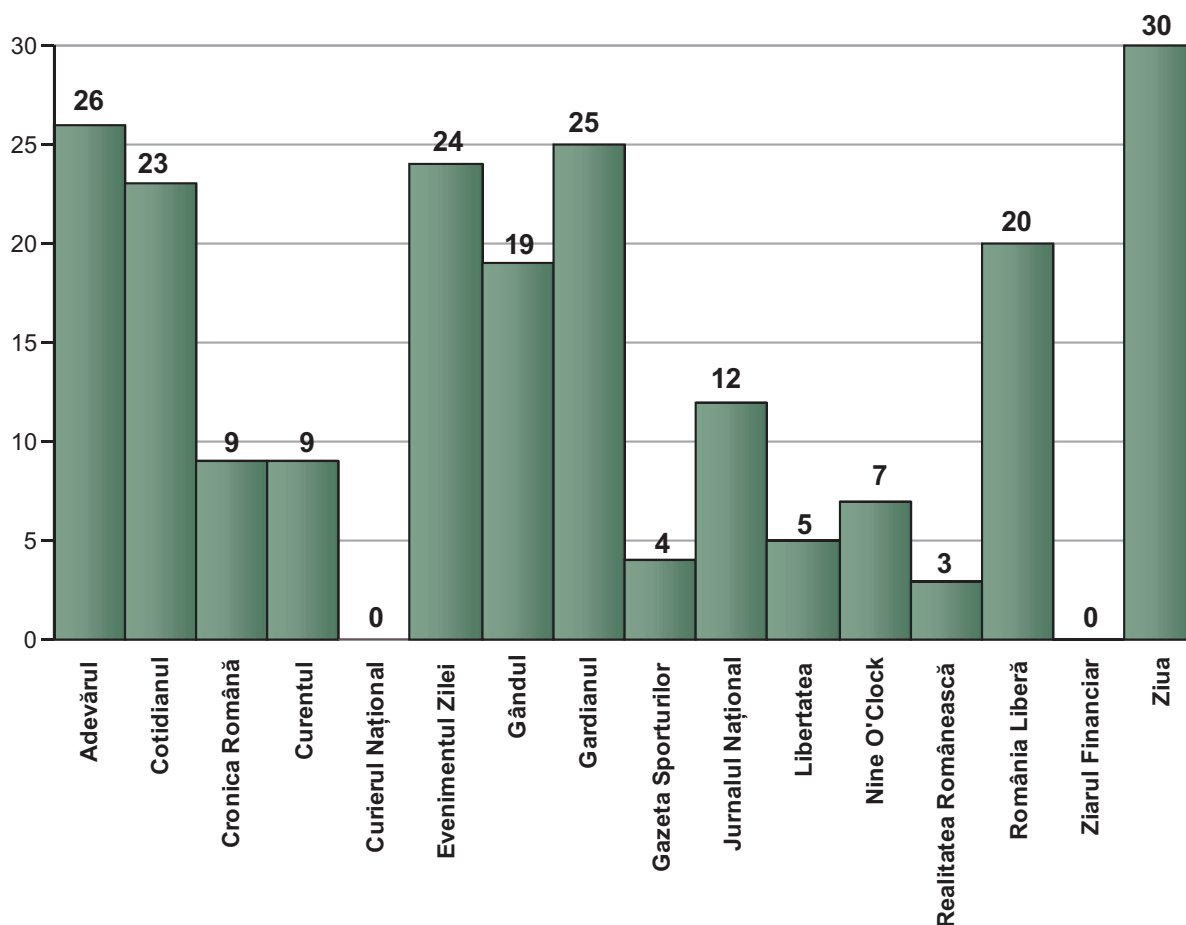
Discriminării sunt boală cronică necontagioasă, HIV-SIDA și convingeri. Prin extensie, pentru aceste trei criterii pentru care nu se face o asociere directă cu instituția, putem spune, implicit, că înregistrăm un minus, cititorii necunoscând competențele instituției în acest caz.

În cazul celui de-al doilea aspect, legat de distribuția criteriilor de discriminare pe luni și în relație directă cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, putem sesiza că se realizează o legătură constantă între criteriul etnie și Consiliu în ceea ce privește distribuția omogenă pe luni și una puternică din punct de vedere cantitativ. Astfel, criteriul etnie este prezent în cazul a 9 luni și înregistrează maximum de articole cantificate. În același context, următorul criteriu, corelat cu CNCD din punct de vedere cantitativ și privind omogenitatea distribuției, este genul. Maximum de 35 de articole cantificate pentru acest criteriu, în luna mai, este explicabil prin faptul că

cele două criterii, etnie și gen sunt tratate în aceeași măsură și în același context, vorbind practic de un criteriu multiplu de discriminare, în cazul prezentat

și comentat de presa scrisă privind declarația discriminatorie a Președintelui Băsescu față de jurnalista de la Antena 3.

Distribuția articolelor despre CNCD pe ziare

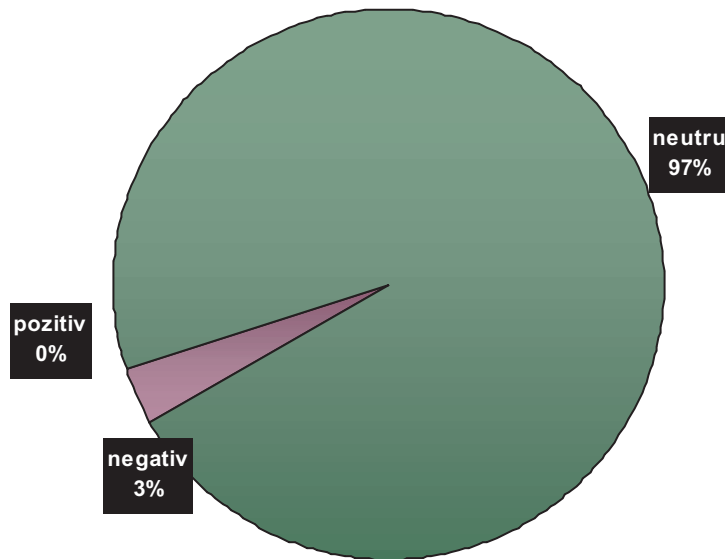


Din punctul de vedere al distribuției articolelor despre CNCD pe ziare, putem face observația că instituția noastră este în general în atenția presei scrise. Se pot distinge două categorii în ceea ce privește atenția acordată activității CNCD de presă, în funcție de specificul cotidianelor. Astfel, în categoria publicațiilor care redau informații despre CNCD intră Ziua, Adevărul, Gardianul, Evenimentul Zilei, Cotidianul și România Liberă iar, în categoria care acordă atenție mai puțină, se află Cronica Română, Curentul, Gazeta Sporturilor, Libertatea, Nine O'Clock etc. Există și cotidiene în care nu s-a regăsit nici un articol cu referire directă la CNCD precum Curierul Național și

Ziarul Financiar.

Am realizat distincția între cele două categorii deoarece trebuie specificat faptul că ziarele au un anumit profil, un anumit public și implicit sunt interesate de anumite informații. Pentru prima categorie, includem cotidiene cu profil de informare a publicului larg iar pentru cealaltă categorie cotidienele având un public specializat pe anumite problematici, domenii care includ aparițiile CNCD mai ales în perioadele în care s-au înregistrat evenimente speciale, spectaculoase. De asemenea, se observă faptul că ziarele în care nu apare niciodată CNCD sunt specializate în domeniul economic.

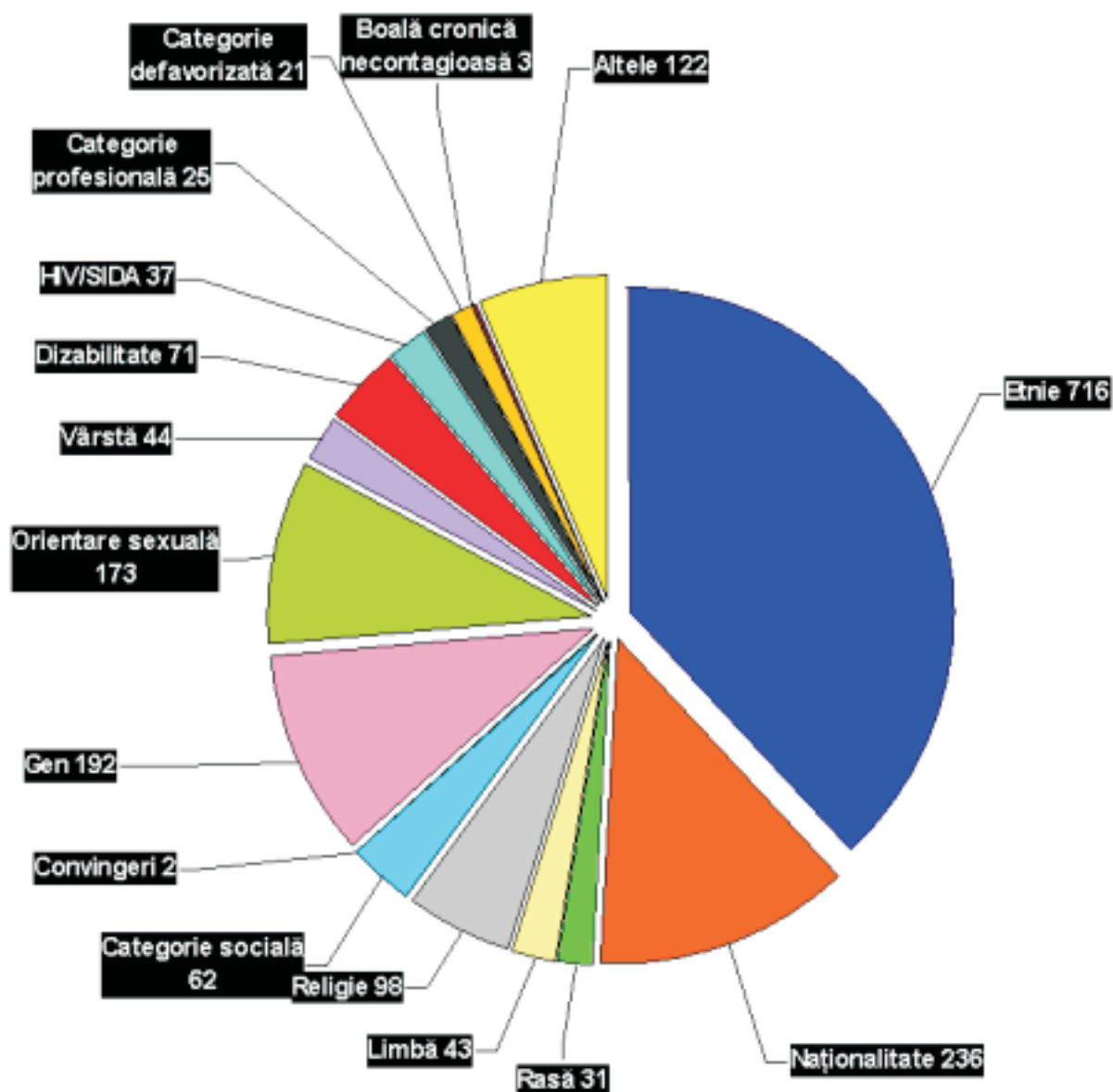
Ponderea referirilor pozitiv/neutru/negativ la CNCD



Tendința majoritară a presei scrise (97% din numărul total cuantificat privind activitatea CNCD) în tratarea articolelor care fac referire directă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este de a prezenta informațiile într-o manieră neutră, fără a aduce anumite remarci critice sau aprecieri. Acest lucru înseamnă că se prezintă informația ca atare și nu sunt aduse

modificări de natură pozitivă sau negativă. În acest context, putem spune că instituția are de câștigat, procentul foarte mare de natură neutră ducând la o informare corectă asupra activității CNCD, fără a se distorsiona informația. Există și un procent de 3% care este direcționat către critici, neajunsuri prezentate de presa scrisă cu referire la activitatea CNCD.

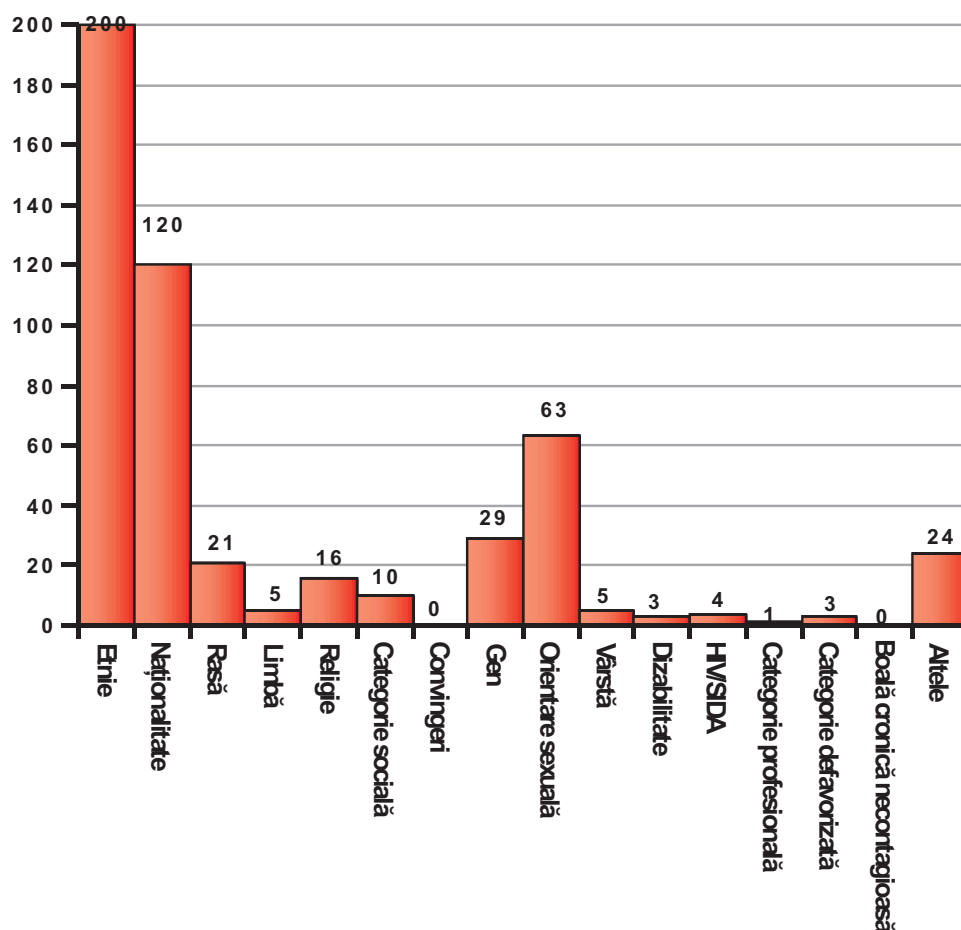
Interesul presei scrise pentru problematica discriminării



În decursul anului 2007, din numărul total cuantificat de 1788 de articole, cel mai mare procent a fost destinat problematicii etniei, pe de o parte pentru situațiile sociale existente în societatea românească iar pe de altă parte provenind din situațiile punctuale, prilejuite de declarațiile discriminatorii ale unor personalități publice pe această temă. În al doilea rând, problematica care s-a aflat în atenția presei scrise a fost criteriul naționalitate care, în principal, a vizat interesul pentru problematica autonomiei Ținutului Secuiesc. Graficul de mai sus relevă

faptul că presa scrisă este interesată de domeniul nediscriminării și, pe tot parcursul anului 2007, a acoperit toate criteriile prevăzute de legislația națională. Totuși, există unele criterii care sunt mai de interes iar, altele care sunt prezentate în mai mică măsură. Astfel, dacă criteriile de apartenență la o etnie, naționalitate și de orientare sexuală înregistrează un număr mare de articole, la polul opus, în ceea ce privește interesul din partea presei scrise, se află criteriile privind convingerile, boala cronică necontagioasă, categoriile defavorizate și profesionale.

Interesul presei scrise pentru problematica discriminării din sfera internațională



Presă scrisă a rezervat un spațiu generos și pentru relatarea problematicii discriminării la nivel internațional. Totuși, din totalul numărului de articole cuantificat pentru planul internațional, se observă faptul că în atenția presei scrise se află pe primul plan criteriul etnie totalizând 200 de articole. Pe tot parcursul anului 2007 au fost relatate știri din sfera internațională pentru acest criteriu dar cu precădere în luna noiembrie, odată cu izbucnirea reacției italienilor ca urmare a prezentării cazului Mailat presupusa crimă săvârșită de acest cetățean român, de etnie romă. Cazul a fost prezentat pe larg de presa scrisă și a cunoscut o evoluție spectaculoasă, cu această ocazie au fost prezentați subiecți de etnie romă sau etnia romă în ansamblul său în contextul crizei imigranților români din Italia. O altă cauză, care a stat la baza acestei evoluții în presa scrisă pentru relatarea problematicii pe criteriul etnic, a fost faptul că, urmare „cazului Mailat”, a fost adoptat de către autoritățile italiene un decret prin care se facilita expulzarea infractorilor străini. Totodată, acest caz a fost a înregistrat o frecvență

mai mare a articolelor pentru acest criteriu, în contextul unor declarații ale ministrului de externe român la adresa etnicilor romi, care au fost condamnate public de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Criteriul etnie în plan internațional este corelat cu cel de naționalitate ca urmare a prezentării unor situații ale imigranților de naționalitate română. Și în acest caz se observă că acest criteriu este relatat pe larg, totalizând un număr de 120 de articole.

Considerăm că, acest criteriu a fost cu precădere prezentat pe larg în presa scrisă pentru „senzaționalul” subiectului, unele dintre informații fiind preluate din presa internațională referitor la acest subiect și corelat cu informații din planul social românesc.

Următorul criteriu tratat pe plan internațional de presa scrisă românească este cel al orientării sexuale, cu un număr de 63 de articole. În cadrul acestui criteriu au fost publicate articole referitoare la marșurile persoanelor *gay* organizate în alte țări și reacția populației la acestea.

CONCLUZII

Din analiza realizată corespunzător anului 2007, putem trage câteva concluzii. Prima, este legată de faptul că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cunoaște o creștere a notorietății, afirmație susținută de prezența unui număr mare de articole cuantificat pentru anul 2007 dar și prin identificarea unui număr mare ale aparițiilor Consiliului, a Președintelui instituției sau a Colegiului Director. A doua concluzie este referitoare la faptul că palierul de sancționare este mult mai vizibil în comparație cu cel al prevenirii fapt care este explicat prin preluarea de către

presa scrisă a acelor informații de interes, senzaționale, prin asocierea activităților instituției cu declarații ale unor personalități publice ale vieții sociale și politice de renume care lezează anumite categorii de persoane. În acest sens, s-a realizat un transfer de notorietate din partea personalităților asupra instituției, fapt neurmărit strategic de către Consiliu. Astfel, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării s-a făcut mai cunoscut publicului și odată cu aceasta, s-a realizat conștientizarea atribuțiilor și competențelor instituției în domeniul sancționării.

ANEXE
Imagini de la activitățile C.N.C.D.

















