

Manual Anti-Discriminare

Capitolul 1 CONCEPTE CHEIE

Secțiunea 1.1 Introducere Uniunea Europeană

Uniunea Europeană este alcătuită din 25 de State Membre: Austria, Belgia, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxembourg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia și Marea Britanie.

La acest moment există 4 țări candidate: Bulgaria, Croația, România și Turcia.

Instituțiile Uniunii Europene

Există 4 principale instituții cu competențe în îndeplinirea atribuțiilor Uniunii Europene:

A. Consiliul Uniunii Europene

- Putere legislativă cu sediul la Brussels (Belgia)
- Consiliul are **6 responsabilități cheie**:
 - o **Adoptarea legislației Europene**: în numeroase domenii împreună cu Parlamentul European;
 - o **Coordonarea politicilor macro-economice** ale statelor membre;
 - o **Încheierea acordurilor internaționale** între UE și una sau mai multe state sau organizații internaționale;
 - o **Acceptarea bugetului UE**, împreună cu Parlamentul European;
 - o **Dezvoltarea politicii externe și de securitate comune UE**; și
 - o **Coordonarea cooperării dintre instanțele judecătorești naționale și forțele de poliție** în cazurile penale.
- Este compus din reprezentanți ai statelor membre la nivel ministerial (un reprezentant din fiecare stat membru) care sunt autorizați să-și angajeze guvernele
- Președinția Consiliului este îndeplinită prin rotație de către statele membre pentru o perioadă de 6 luni
- Președintele Consiliului reprezintă UE în relațiile internaționale

B. Comisia Europeană

- Putere executivă cu sediul la Brussels (Belgia)
- Comisia Europeană are 4 principale atribuții:
 - o **Propune proiecte legislative** Parlamentului sau Consiliului;
 - o **Conduce și implementează politicile UE** (ex. politicile privind discriminarea) și bugetul;
 - o **Aplicarea legislației comunitare** (împreună cu Curtea Europeană de Justiție); și
 - o **Reprezintă UE la nivel internațional**, de exemplu pentru negocierea acordurilor dintre UE și alte state
- Este compus din Comisari, câte unul pentru fiecare stat membru, numiți de către guverne pentru un mandat de 5 ani, acționând imparțial și independent

Pentru mai multe detalii cu privire la acțiunile Comisiei, a se vedea mai jos la punctul 1.3.

Manual Anti-Discriminare

C. Parlamentul European

- Parlamentul are 3 principale atribuții:
 - o Împreună cu Consiliul are puterea să **legifereze**;
 - o **Exercită supravegherea democratică asupra tuturor instituțiilor UE** și în mod special asupra Comisiei. Are puterea de a aproba sau respinge nominalizarea tuturor Comisarilor și are dreptul de a cenzura componența Comisiei în întregime; și
 - o Împreună cu Consiliul **exercită autoritatea asupra bugetului UE**. La sfârșitul procedurii bugetare, adoptă sau respinge bugetul în întregime.
- Sesiunile plenare lunare au loc la Strasbourg (Franța) - sediul Parlamentului. Întâlnirile comitetelor parlamentare și orice alte întâlniri adiționale ale sesiunilor plenare au loc la Brussels (Belgia), în timp ce Luxembourg este sediul birourilor administrative ('Secretariatul General')
- Membrii Parlamentului European (MEPs) sunt aleși direct prin sufragiu universal la fiecare 5 ani; fiecare cetățean al EU are dreptul să candideze la aceste alegeri, de asemenea, fiecare cetățean EU poate vota în orice stat membru în care locuiește
- MEPs nu pot fi în același timp angajați ai unui guvern național, dar pot fi membri ai unui parlament național; aceștia formează partide multinaționale
- Comitetele sunt înființate pentru a se ocupa de aspecte punctuale. Există un Comitet pentru Relații de Muncă și Protecție Socială, unul cu privire la Drepturile Femeii și Egalitatea de Gen, unul cu privire la Drepturile Civile, Justiție și Afaceri Interne, dar nu s-a dedicat încă un astfel de comitet pentru probleme legate de egalitate. Comitetul privind Petițiile răspunde petițiilor trimise de persoane fizice care consideră că drepturile lor ca cetățeni ai EU au fost încălcate (A se vedea Secțiunea Contextul Național 3.2 - Căi administrative și legale pentru contestarea încălcărilor legislației anti-discriminare)

D. Curtea Europeană de Justiție (ECJ)

- Principala instanță judecătorească la nivelul UE, cu sediul în Luxembourg
- Compusă din câte un judecător din fiecare stat membru, asistată de 8 Avocați-Generali care au rolul de a prezenta opinii motivate cu privire la cazurile aduse în fața ECJ
- Judecătorii sunt numiți prin acordul guvernelor statelor membre pentru mandate reînnoibile de câte 6 ani
- Jurisdicția curții:
 - o **Cereri prealabile:** dacă o instanță națională are dubii cu privire la interpretarea sau validitatea unei legi EU, poate și, în unele cazuri, trebuie să ceară sfatul ECJ . Acest sfat este dat în forma unei „decizii prealabile”; (A se vedea mai departe Contextul Național Secțiunea 3.2 - Căi administrative și legale pentru contestarea încălcărilor legislației anti-discriminare)
 - o Proceduri în cazul **neîndeplinirii unei obligații:** Comisia sau statele membre pot iniția aceste proceduri în cazul în care au motive să creadă că un stat membru nu își îndeplinește obligațiile conform legislației UE; (A se vedea mai departe Contextul Național Secțiunea 3.2 - Căi administrative și legale pentru contestarea încălcărilor legislației anti-discriminare) și
 - o **Recursuri în interesul legii** numai împotriva motivărilor date prin deciziile instituțiilor UE numai de către Tribunalul de Primă Instanță, creat în 1989, cu sediul tot la Luxembourg pentru a ușura munca ECJ aglomerată de cazuri
- Hotărârile sunt luate cu majoritatea voturilor. Nu există posibilitatea exprimării opiniilor separate; hotărârile sunt semnate de toți judecătorii care au luat parte la deliberări și sunt citite în sedință publică.

Manual Anti-D iscriminare

Principiile generale și sursele legislației UE

UE trebuie să acționeze în limitele puterilor stabilite prin tratate. Principiul subsidiarității reglementează legalitatea exercitării competențelor: în cazurile în care domeniile nu sunt de competența exclusivă a UE (ex. când competența este împărțită cu statele membre) aceasta poate să acționeze numai dacă obiectivele acțiunii nu pot fi îndeplinite în mod suficient de către statele membre.

În cazurile de conflict, legislația UE este preeminentă legii naționale, în scopul de a asigura uniformitatea legislației UE și interpretarea ei în mod uniform la nivelul instanțelor naționale. Curtea Europeană de Justiție a susținut că UE constituie o nouă ordine legală. În acest scop, statele membre cărora le profită această nouă ordine și-au limitat suveranitatea, iar instanțele de judecată naționale au obligația să aplice prevederile legislației UE, chiar dacă acest lucru presupune să refuze aplicarea legislației naționale cu care vine în conflict, în cazul în care această legislație națională a fost adoptată anterior sau ulterior unei norme din legislația UE.

Izvoarele (sursele) legislației UE pot fi împărțite în 3 categorii:

Surse primare: tratatele dintre statele membre și acordurile cu statele terțe.

Surse secundare: regulamente, directive, decizii, recomandări și opinii.

Alte surse: principiile generale ale legislației UE dezvoltate prin jurisprudența Curții Europene de Justiție și “soft law” (ex. ghiduri și rezoluții).

▪ *Tratatele*

- Tratatul privind Comunitățile Europene și Protocoalele sale, modificat prin Tratatul Merger 1965 și Tratatul de Aderare (1972: UK, Irlanda, Danemarca; 1979: Grecia; 1985: Spania, Portugalia; 1995: Austria, Finlanda, Suedia; 2003: Cipru, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovacia, Slovenia; 2005, Bulgaria, Romania)
- Tratatul Euratom Treaty
- Actul Unic European 1986
- Tratatul privind Uniunea Europeană (de la Maastricht)1992
- Tratatul de la Amsterdam 1998
- Tratatul de la Nisa 2000

▪ *Surse secundare*

Articolul 249 din TCE statuează:

“[...] Un regulament este de aplicare generală. El este obligatoriu în întregime și direct aplicabil tuturor statelor membre.

O directivă este obligatorie în ce privește rezultatul ce trebuie obținut, în ce privește fiecare stat membru cărui îi este adresată, însă acestea au dreptul de a alege formele și metodele de obținere a rezultatului.

O decizie este obligatorie în întregime cu privire la cei cărora le este adresată.

Recomandările și opiniile nu au forță obligatorie.

Regulamentele:

- Forță obligatorie
- Direct aplicabile: intră în vigoare prin simpla publicare a lor în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, de la data specificată în cadrul textului sau în absența acesteia la 20 de zile de la publicare
- Nu necesită nici un fel de măsuri naționale de implementare
- Pot fi invocate în instanțele judecătorești naționale de către indivizi

Manual Anti-Discriminare

- Sunt de aplicare generală - se aplică tuturor statelor membre

Directivele:

- Forță obligatorie în ce privește statele cărora le sunt adresate
- Intră în vigoare fie la data specificată în textul lor, fie la 20 de zile de la publicarea în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene
- Însă **necesită măsuri de implementare la nivel național** ce trebuiesc luate într-o anumită perioadă de timp de la adoptarea lor
- Statele membre trebuie să asigure adoptarea măsurilor de implementare a directivelor înainte de expirarea termenului limită așa încât legislația națională să fie în conformitate cu prevederile directivei - acest proces poartă numele de „transpunerea directivei”
- înainte de expirarea termenului limită , directivele nu pot fi invocate în fața instanțelor de judecată naționale
- O dată expirată această perioadă de timp, indivizii pot invoca prevederile directivelor în fața instanțelor de judecată naționale, dar doar împotriva statului sau agenților statului și numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții (A se vedea mai jos la 1.6)
- Statele membre pot fi trase la răspundere pentru neimplementarea sau transpoziția imperfectă a directivei (A se vedea mai jos la 1.6)

Deciziile:

- Forță obligatorie
- Însă numai celor cărora le sunt adresate, ex. o firmă care a încălcat regulile concurenței
- Poate fi invocată în instanțele de judecată naționale de către indivizi

Alte surse

Jurisprudența/Principiile generale ale legislației UE:

- drepturile fundamentale ale omului (inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, a se vedea mai jos la 1.2)
- egalitatea/non-discriminarea (a se vedea mai jos la 1.3)
- proportionalitatea
- bănuiala legitimă/non retroactivitatea
- dreptul de a fi audiat
- privilegiul profesiei juridice

Secțiunea 1.2 Scurtă introducere Consiliul Europei

Consiliul Europei a fost creat la sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial în scopul de a promova unitatea Europei, de a promova drepturile omului și de a facilita progresul social și economic. Este compus din 46 de state membre, inclusiv toate statele membre ale UE și statele candidate. Consiliul Europei a adoptat Convenția Europeană privind Protecția Drepturilor Omului și Libertățile Fundamentale. Curtea Europeană a Drepturilor Omului are sediul la Strasbourg, iar atribuția sa este de a supraveghea respectarea Convenției.

Articolul 14 din Convenție prevede o anumită protecție împotriva discriminării, la fel ca Protocolul nr. 12 la Convenție, care a intrat în vigoare la data de 1 Aprilie 2005. La data redactării prezentului manual (aprilie 2005) dintre cele 13 state implicate în acest proiect, doar Cipru a ratificat Protocolul și prin urmare este ținut să îl respecte.

Manual Anti-Discriminare

Secțiunea 1.3 Conceptul discriminării în legislația și politica UE

Context

Principiul non-discriminării reprezintă un principiu general al legislației UE. El este menționat expres în numeroase dispoziții ale tratatelor.

Carta UE privind Drepturile Fundamentale l-a proclamat în mod solemn în decembrie 2000, deși acest document nu are încă forță juridică obligatorie. Carta face parte din Tratatul Constituțional, și în momentul în care acesta va fi ratificat de către toate cele 25 de state membre, ea va deveni obligatorie. Procesul ratificării Constituției Europene este în prezent în desfășurare în întreaga Uniune Europeană. Articolul 21(1) din Cartă statuează:

“Orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă.”

În continuare, articolul 13 din TCE statuează:

“Fără a desconsidera prevederile celorlalte dispoziții ale Tratatului și în limitele puterii conferite de acesta Comunității Europene, Consiliul în unanimitate, acționând la propunerea Comisiei și după consultarea cu Parlamentul European, poate lua decizii necesare pentru combaterea discriminării bazate pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.”

Aceasta nu reprezintă o interdicție directă a discriminării, ci mai mult o prevedere prin care se acordă UE competențe în domeniul combaterii tuturor formelor de discriminare (a se vedea Principii Generale de mai sus). Chiar înaintea acestor prevederi, a existat o amplă legislație și jurisprudență UE referitoare la interzicerea discriminării pe criteriu de naționalitate și gen.

În urma adoptării articolului 13, UE a pus în practică o strategie de combatere a discriminării formată din 3 părți:

- **Adoptarea unei directive pentru implementarea principiului egalității de tratament pe criteriul originii rasiale și etnice** (Council Directive 2000/43/EC)
- **Adoptarea unei directive cu privire la egalitatea de tratament la angajare și în relațiile de muncă sau profesionale pe criteriul religiei sau credinței, dizabilității, vârstei și originii sexuale** (Council Directive 2000/78/EC)
- **Adoptarea Planului de Acțiune al Comunității 2001-2006** (Decizia 2000/750/EC) privind combaterea discriminării pe toate criteriile enumerate în articolul 13 (altele decât criteriul sex). Programul are 3 obiective principale:
 - asistă în analiza și evaluarea gradului de discriminare și naturii discriminării existente în UE, precum și a eficienței măsurilor pentru combaterea discriminării;
 - ajută la construirea capacității actorilor competenți în domeniul combaterii discriminării din statele membre ale UE și la nivel european;
 - promovează și diseminează valorile și practicile din domeniul combaterii discriminării celor care aplică legea și formatorilor de opinie.

Programul PROGRESS 2007-2013 va uni sub o conducere unică un număr de programe europene deja existente, inclusiv programul anti-discriminare. Natura programelor existente va fi în mare parte neschimbată.

Definiția discriminării

Manual Anti-Discriminare

A discrimina înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Cele două directive anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

Discriminarea directă intervine atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu pentru care discriminarea este interzisă.

Problema în stabilirea corectă a existenței unei fapte de discriminare constă în faptul că nu este întotdeauna ușor să identifiți „situația comparabilă”. Trebuie să găsești o persoană a cărei situație poate fi comparată cu situația celui care susține că a fost victimă a discriminării. Numai în condițiile în care aceste două situații sunt aceleași sau similare, comparația poate avea loc. Uneori este imposibil să găsești un termen de comparație care să existe în realitate, în această situație se poate face referire la un termen de comparație ipotetic, chiar dacă există circumstanțe diferite (ex. cineva dintr-o religie majoritară în comparație cu o religie minoritară).

Cu toate acestea, o dată ce s-a demonstrat că două persoane aflate în aceeași situație sau în situații similare au fost tratate diferit, este destul de greu să arăți că această diferențiere este permisibilă. Directivele prevăd anumite excepții limitate expres prevăzute. Printre acestea numărându-se și cerințe ocupaționale determinate, acțiunea pozitivă, adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități și excepții exprese în cazul discriminării pe criteriul de vârstă.

De exemplu, în cazul în care un angajator refuză mărirea salariului unui angajat pe motivul orientării sexuale, în condițiile în care un alt angajat aflat în aceeași situație primește mărirea de salariu, se poate argumenta că în această situație este vorba despre o discriminare, despre o violare a Directivei privind relațiile de muncă (2000/78/EC). Pe de altă parte, dacă unui angajat i-a fost refuzată mărirea de salariu datorită vârstei, acest lucru ar putea fi considerat permisibil în baza art.6 care permite statelor membre să prevadă în legislația națională diferențe de tratament pe criteriul vârstei numai dacă sunt justificate obiectiv și rezonabil de un scop legitim și sunt adecvate și necesare. Conform Directivei, aceste diferențieri includ, fixarea unor condiții minime de vârstă, experiență profesională sau vechime în profesie pentru accesul la locuri de muncă sau la anumite avantaje legate de relațiile de muncă (a se vedea mai jos).

Directivele interzic de asemenea discriminarea indirectă. Discriminarea indirectă intervine atunci când o prevedere, criteriu, practică aparent neutră pune într-o situație de dezavantaj persoane aparținând unui grup protejat față de alte persoane. Sunt exceptate de la această regulă situațiile în care prevederea, criteriul sau practica sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim și măsurile folosite pentru atingerea aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Ca și în cazul discriminării directe, identificarea unui element de comparație poate fi dificilă. Un exemplu des oferit în trecut ca o situație de discriminare indirectă bazată pe sex (situația nu este acoperită de cele două directive, dar de alte prevederi ale legislației UE) este cea în care între salariul angajaților full-time și al celor part-time există o diferență substanțială, în condițiile în care angajații part-time sunt exclusiv femei sau predominant femei. Un alt exemplu poate fi o prevedere aparent neutră din codul vestimentar intern al unei companii care solicită o vestimentație obligatorie care exclude o persoană sau un grup de persoane.

Situațiile în care excepțiile datorită justificărilor legale sunt acceptate trebuie să se aplice cu rigurozitate.

De exemplu, cerința unui grad înalt de cunoaștere și fluență într-o limbă poate fi justificată în anumite cazuri de către angajatori, dacă slujba respectivă presupune sarcini a căror îndeplinire presupune în mod absolut necesar aceste aptitudini, de ex. profesor de gramatică sau de literatură. Însă dacă slujba presupune muncă fizică, o astfel de cerință este foarte puțin probabil să fie justificată (a se vedea - cerințe ocupaționale determinate - mai jos la 1.4).

Directivele prevăd de asemenea hărțuirea ca formă de discriminare. Hărțuirea este definită ca fiind un comportament nedorit în legătură cu un criteriu de discriminare, care are ca scop sau efect violarea demnității personale a persoanei sau crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv. După cum se poate observa, definiția discriminării include o gamă largă de comportamente nedorite. Atunci când se analizează dacă o hărțuire a avut loc, nu este necesară identificarea unui element comparativ.

Manual Anti-Discriminare

Directivele prevăd de asemenea ordinul de a discrimina ca formă de discriminare, de asemenea interzisă.

În cele din urmă, Directivele includ victimizarea ca unul din actele interzise. Statele membre trebuie să aplice măsurile necesare pentru a proteja indivizii de la orice formă de tratament advers (precum concedierea) ca reacție la o plângere, acțiune sau alte proceduri prin care se urmărește respectarea principiului egalității de tratament. Prin această prevedere se dorește protecția nu numai a persoanei discriminate, ci și a celor care pot oferi probe utile în procedura anti-discriminare sau care sunt într-un fel sau altul implicați în această procedură.

Secțiunea 1.4 Definirea altor concepte regăsite în Directive

Domeniul de aplicare al Directivelor

Articolul 3 din Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) acoperă următoarele domenii:

- Accesul la locuri de muncă, munca individuală (pe cont-propriu) și profesia (inclusiv promovarea)
- Accesul la consiliere și pregătire vocațională
- Relațiile de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedierea și salariul
- Apartenența la organizații sindicale sau patronale

Articolul 3 din Directiva Rasială (2000/43/EC), acordă mai multă protecție împotriva discriminării incluzând:

- Accesul la locuri de muncă, munca individuală (pe cont-propriu) și profesia (inclusiv promovarea)
- Accesul la consiliere și pregătire vocațională
- Relațiile de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedierea și salariul
- Apartenența la organizații sindicale sau patronale
- Educația
- Protecția socială, inclusiv securitatea socială și serviciile de sănătate
- Avantaje sociale
- Accesul la bunuri și servicii publice, inclusiv accesul la locuință

Persoanele cărora li se aplică Directivele

Directivele interzic discriminarea săvârșită de persoane fizice sau juridice din sectorul public sau privat. Aceasta înseamnă că un individ proprietar al unei firme are aceeași obligație de a nu discrimina la fel ca o companie privată mare, corporație, municipalitate sau autoritate publică.

Directivele protejează împotriva discriminării indivizii, adică persoanele fizice. În plus, Directiva Rasială (2000/43/EC) prevede că protecția împotriva discriminării trebuie să se aplice și față de organizațiile care au statut de persoană juridică, atunci când organizația este discriminată pentru că un membru al său are o anumită rasă sau origine etnică.

▪ **Cetățenia**

Directivele se aplică tuturor persoanelor care se află pe teritoriul unui stat membru, împotriva oricărei fapte de discriminare pe baza unuia dintre criteriile prevăzute (rasă sau origine etnică, dizabilitate, religie sau credință, orientare sexuală și vârstă) indiferent de naționalitatea persoanei în cauză. În consecință, un cetățeanu ucrainean care a fost discriminat în Ungaria pe criteriul originii etnice, dizabilității sau orientării sexuale este apărat în același fel ca și un cetățean maghiar. Directivele exclud în mod expres discriminarea pe criteriul cetățenia, prin urmare, dacă se produce o discriminare pentru că ești român sau pentru că nu ești maghiar, Directivele nu se aplică (a se vedea Directiva Rasială (2000/43/EC), punctul 13 și art. 3.2; Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) punctul 12 și art. 3.2).

În afara directivelor antidiscriminare există desigur prevederile Tratatului UE în material libertății de mișcare a muncitorilor în cadrul UE. Acesta prevede o anumită protecție împotriva discriminării pe

Manual Anti-Discriminare

criteriul cetățeniei pentru cetățenii statelor membre UE și familiile lor. De asemenea, există legislație UE cu privire la anumite drepturi ale non-cetățenilor UE (cetățeni ai statelor terțe) care locuiesc pe teritoriul statelor membre UE.

Excepții de la interzicerea discriminării în Directive

Scopul Directivelor este să creeze un cadru pentru combaterea discriminării. Directivele permit discriminarea doar în moduri cu totul excepționale și numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții.

▪ *Cerințe ocupaționale determinante*

Directivele prevăd pentru toate criteriile de discriminare excepții pentru îndeplinirea cerințelor ocupaționale determinante. În consecință, un angajator poate selecta o persoană pentru un anumit post bazându-se pe o anumită cerință ocupațională determinantă, de exemplu ca aceasta să aibă o caracteristică legată de originea ei rasială sau etnică, dizabilitate, religie sau credință, orientare sexuală sau vârstă. Respectiva cerință ocupațională determinantă trebuie să fie esențială având în vedere natura muncii cerute și contextul în care aceasta se desfășoară. De asemenea este necesar ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința proporțională. De exemplu, un regizor de film poate insista să aibă un actor de culoare care să îl joace pe Nelson Mandela - în această situație este vorba despre o cerință ocupațională determinantă să angajezi un actor de culoare. Aplicarea excepției cerinței ocupaționale determinante având în vedere un criteriu nu justifică săvârșirea unei discriminării pe un alt criteriu - în exemplul de mai sus, discriminare pe criteriul orientării sexuale.

Practicile îndelungate cu privire la o anumită tipologie de persoană cerută pentru a ocupa un anumit post sau pentru o anumită profesie pot să nu treacă testul obiectivului legitim și al proporționalității. De exemplu, un angajator probabil nu va reuși să demonstreze că pentru postul de recepționar este nevoie de o persoană "tânără și energică"; o astfel de cerință poate fi discriminatorie pe criteriul vârstei și dizabilității.

▪ *Diferențe de tratament pe criteriul vârstei*

Articolul 6 din Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) permite statelor membre, fără a le obliga să includă anumite excepții de la discriminare pe criteriul vârstei:

- Stabilirea unor condiții speciale privind accesul la un loc de muncă, pregătire, accesul la o profesie, inclusiv concedierea și salarizarea pentru tineri, muncitori mai în vârstă și muncitori care au responsabilități pentru a-i proteja sau pentru a promova integrarea lor vocațională;
- Fixarea unei vârste minime, a experienței, sau vechimii pentru a avea acces la un loc de muncă sau alte avantaje legate de locul de muncă;
- Fixarea unei vârste minime de angajare, bazată pe cerințele de pregătire pentru un anumit post sau de nevoia de a avea o perioadă rezonabilă de timp înainte de a se pensiona.

Orice excepție de acest gen trebuie în continuare însă să îndeplinească condiția de a fi justificată obiectiv și rezonabil de un scop legitim precum: politica de ocupare a forței de muncă, piața forței de muncă, condiții de pregătire, iar mijloacele de atingere a acestui scop să fie adecvate și necesare.

▪ *Acțiunea pozitivă*

Directivele recunosc faptul că pentru a obține respectarea principiului egalității, în practică este nevoie de mai mult decât prevederi prohibitive; prin urmare ele prevăd posibilitatea statelor de a adopta măsuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate prin originea lor rasială sau etnică, religia sau credința lor, orientarea lor sexuală sau vârsta. Dacă anumite grupuri nu au fost niciodată angajate pentru a realiza anumite tipuri de muncă, atunci acțiuni pozitive ar putea încuraja persoane din aceste grupuri să se pregătească pentru acele tipuri de munci sau profesii. Aceasta presupune de asemenea luarea unor măsuri în plus, planificate, concentrate pentru a încuraja membrii unor astfel de grupuri să aplice, oferindu-le ajutorul necesar în acest sens.

▪ *Adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități*

Art.5 din Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) cere angajatorilor să ia măsurile adecvate și necesare în cazurile particulare, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze în relațiile de muncă sau să aibă acces la training, cu excepția cazului în

Manual Anti-Discriminare

care luarea unor astfel de măsuri ar presupune „eforturi disproporțională” din partea angajatului. De exemplu:

- Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de auz să aibă acces la training, angajatul trebuie să îi asigure un interpret.
- Dacă după un accident de muncă, un angajat care prestează o muncă fizică este inapt pentru postul respectiv, angajatorului trebuie să îi ofere instruirea necesară și un loc de muncă adecvat, la birou.
- O persoană care folosește fotoliul rulant răspunde unei oferte de muncă pentru postul de asistent administrativ. Adresa firmei este la etajul 4 al unei clădiri. Dacă angajatorul are birouri și la etajul inferior, acesta trebuie să îi ofere un spațiu de lucru la acest etaj și să mute un angajat care poate folosi scările. Pe de altă parte, dacă angajatorul are birouri numai la etajul 4 și nu există lift, este posibil să nu existe măsuri rezonabile (fără eforturi disproporționate din partea angajatorului) pentru a permite accesul acestei persoane la respectivul loc de muncă.
- Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de vedere să folosească un câine însoțitor pentru a ajunge la locul de muncă mai repede, angajatorul ar putea să-i schimbe programul de lucru în așa fel încât să călătorească în orele de vârf.

Un angajator nu poate susține că eforturile pe care le implică adaptarea rezonabilă, inclusiv eforturile financiare, sunt „disproporționate” dacă există finanțări sau alte ajutoare pentru a asista angajatorii aflați în aceste circumstanțe.

Calitatea procesuală activă

Ambele directive prevăd că asociațiile și organizațiile care au un interes legitim pot asista victimele discriminării sau pot acționa în numele lor (cu aprobarea acestora). Criteriile pentru stabilirea organizațiilor care au un „interes legitim” sunt lăsate la latitudinea legislației naționale.

Dialogul cu societatea civilă

Directivele solicită statelor membre să promoveze dialogul cu partenerii sociali pentru a încuraja acordurile colective la locul de muncă, codurile de conduită etc. și cu ONG-urile în scopul de a promova principiul egalității de tratament.

Organele specializate

Numai în Directiva Rasială (2000/43/EC) există o dispoziție privind obligația fiecărui stat membru de a desemna o autoritate pentru promovarea egalității de tratament. Atribuțiile principale urmând să fie: acordarea asistenței independente victimelor discriminării, relizarea de anchete, investigații independente și studii, publicarea unor rapoarte independente și recomandări.

Diseminarea informației

Directivele solicită statelor membre să ia măsuri pentru publicarea pe scară largă a legilor existente în domeniul egalității de tratament și non-discriminării și a oricăror măsuri adoptate pentru armonizarea acestor legi cu directivele europene.

Raportarea

Statele membre trebuie să raporteze către UE asupra aplicării Directivei Rasiale (2000/43/EC) până pe 19 iulie 2005 și a Directivei privind relațiile de muncă (2000/78/EC) până pe 2 decembrie 2005, precum și la fiecare 5 ani.

Sancțiuni

Cu ocazia transunerii directivelor, statele membre trebuie să se asigure că există sancțiuni pentru încălcarea legislației lor naționale anti-discriminare și că aceste sancțiuni se aplică în practică.

Manual Anti-Discriminare

Sanționarea discriminării trebuie să fie ‘efectivă, proporțională și să descurajeze’. Statele membre trebuie de asemenea să se asigure că există căi adecvate de îndreptare a victimei împotriva făptuitorului și că aceste căi îl descurajează pe făptuitor sau pe alții ca pe viitor să mai săvârșească acte de discriminare. Sancțiunile pot cuprinde plata unei despăgubiri, pentru care nu poate fi impusă o limită superioară.

Secțiunea 1.5 Inversarea sarcinii probei

Art. 8 din Directiva Racială și art.10 din Directiva privind relațiile de muncă recunosc dificultatea probării faptelor de discriminare, motiv pentru care dispun inversarea sarcinii probei după cum urmează:

“... atunci când persoanele care se consideră nedreptățite pentru că nu s-a respectat principiul egalității de tratament, în fața unei instanțe de judecată sau în fața altei autorități competente, demonstrează fapte din care se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, atunci revine în sarcina celui împotriva căruia este îndreptată acțiunea să demonstreze că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.”

Sarcina probei nu poate fi inversată în procedurile penale. În unele state membre inversarea sarcinii probei nu se aplică procedurilor de investigație. De asemenea este important de știut că inversarea sarcinii probei nu se aplică numai în procedurile judecătorești dar și în fața oricărui autorități competente (de ex. autorităților administrative).

Noțiunea de inversare a sarcinii probei a fost introdusă în legislația UE în urma cazurilor judecate la Curtea Europeană de Justiție în legătură cu salarizarea egală - când o femeie arăta diferența de gen și de salariu, iar angajatorul trebuia să vină cu o justificare pentru existența acestei diferențe. Cel mai citat caz este *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health, C-127/92*.

Acestui caz i-a urmat Directiva Consiliului 97/80/EC privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazate pe sex. Inversarea sarcinii probei a fost legată de importanța acordării unei protecții judiciare efective împotriva discriminării. Sarcina probei nu se inversează imediat ce se introduce o plângere privind o faptă de discriminare, ci numai după ce persoana care pretinde că a fost discriminată **demonstrează existența unor fapte de pe urma cărora se poate prezuma că a existat un act de discriminare**. În ce constau aceste fapte, este o problemă care depinde de legislația națională și de jurisprudență.

Dovezi ale discriminării

Directivile se referă la discriminare “pe criterii precum” origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilitate, orientare sexuală și vârstă. Jurisprudența și legislația națională care transpune directivele în state ca Marea Britanie a clarificat în general ce înseamnă „pe criterii precum” - în situații în care victima prezintă în mod real caracteristicile respective sau este percepută ca deținând acele caracteristici sau este asociată cu persoane prezentând aceste caracteristici. De exemplu, dacă cineva este exclus dintr-un restaurant pentru că proprietarul a decis „Fără romi” această situație poate fi discriminare directă pe criteriul originii rasiale sau etnice, chiar dacă persoana exclusă este în realitate sau nu este rom sau dacă aparența sa sugerează că ar fi rom sau dacă este prieten cu romi.

În consecință, un reclamant care nu demonstrează în instanță că este rom, poate în același timp să susțină că a fost discriminat pe temeiul presupusei sale origini etnice.

Această abordare este în mod special importantă în cazurile privind orientarea sexuală, când victimele nu trebuie să demonstreze în fața instanței că au o anumită orientare sexuală, ci numai să demonstreze fapte din care să reiasă că au suferit un comportament mai puțin favorabil sau că au fost hărțuiți pe motivul presupusei lor orientări sexuale sau pentru că au fost asociați cu persoane de o anumită orientare sexuală.

Manual Anti-Discriminare

Sunt mai multe mijloace procedurale în ajutorul victimei prin care să se demonstreze fapta de discriminare. Aceste mijloace includ testarea, folosirea statisticilor, a înregistrărilor audio-video, a interogatoriului. Testarea este o modalitate folosită mai ales în Statele Unite pentru a dovedi discriminarea directă la angajare sau în relațiile de muncă. În Belgia, testarea este un mijloc de probă prevăzut de lege. ONG-uri din centrul și estul Europei folosesc de asemenea persoane care testează - de ex. persoane în căutarea unui loc de muncă - ele sunt alese pentru a oferi un element de comparație similar în toate caracteristicile, mai puțin una (cel mai adesea rasă) pe baza căreia se întemeiază discriminarea.

Înregistrările audio și video pot fi folosite ca mijloace de probă în anumite țări - de ex. Republica Cehă - dar nu și în altele. În Marea Britanie procedura interogatoriului permite persoanelor în căutarea unui loc de muncă să obțină un răspuns imediat de la angajator cu privire la motivele respingerii lor. Instanțelen din Marea Britanie pot astfel trage concluzii cu privire la existența discriminării din răspunsurile date la interogatoriu sau din lipsa răspunsului la timp sau la toate întrebările.

Ambele directive în preambul menționează în mod expres folosirea statisticilor în cazurile de discriminare indirectă.

Secțiunea 1.6 Neimplementarea legislației UE

Când un stat membru al UE nu a asigurat transpunerea totală (și corectă) a unei directive în legislația națională (a se vedea natura directivelor mai sus) până la data prevăzută pentru implementare, un individ poate să invoce dispozițiile directivei în fața instanțelor naționale. Acesta este cunoscut ca principiul „efectului direct” al directivei. Persoana în cauză trebuie să demonstreze că prevederea pe care își întemeiază cererea este un principiu precis și necondiționat, aplicabil de către instanțele naționale și capabil să guverneze poziția juridică a indivizilor. Cu toate acestea, este general acceptat că principiul efectului direct se aplică numai plângerilor îndreptate împotriva unei autorități publice sau instituție publică.

În relația dintre persoane particulare și entități private, directivele au de asemenea așa numitul „efect indirect”. Așa cum am arătat mai sus, statele și instanțele naționale au obligația de a face tot posibilul pentru a obține rezultatele subliniate de directive. Prin urmare, efectul indirect presupune ca instanțele naționale să interpreteze legislația națională existentă, pe cât posibil, în considerarea principiilor expuse în directiva ce trebuia implementată.

În ultimă instanță Curtea Europeană de Justiție decide care dispoziții din directivele anti-discriminare au efect direct și care au efect indirect.

Dacă un stat nu implementează o directivă în limita de timp prevăzută, statul este responsabil pentru prejudiciul cauzat unui individ din această pricină. Sunt așa numitele „despăgubirile Francovich” pentru că acest principiu a fost pentru prima oară expus în cazul Francovich and Bonifaci v. Italy (Joined Cases C-6/90 and C-9/90) decis de Curtea Europeană de Justiție în 1991.

În cazul Francovich CEJ a listat 3 condiții necesare și suficiente pentru a stabili responsabilitatea conform acestui principiu:

- Dispoziția încălcată trebuie să se refere la respectarea drepturilor individuale;
- Conținutul acestor drepturi trebuie să fie determinabil pe baza prevederilor directivei în discuție; și
- Trebuie să existe o legătură causală între încălcarea de către stat a obligației de a transpune directiva și prejudiciul suferit de persoana vătămată.

În plus, încălcarea legislației UE trebuie să fie suficient de gravă pentru individ pentru ca acesta să fie îndrituit la despăgubiri.

Remediul „despăgubirile Francovich” a fost dezvoltat de jurisprudența CEJ în deciziile sale recente. Acum este clar că ele sunt oferite pentru toate încălcările obligațiilor statelor, chiar și în cazurile în care o directivă a fost implementată în mod corect, iar nu doar pentru neimplementare.

Manual Anti-Discriminare

Secțiunea 2.1 Ce este un ONG?

Poate un ONG să fie afiliat unui partid politic sau trebuie să rămână distant față de politica de partid?

Dacă un ONG are legături strânse cu un partid politic ce se întâmplă când partidul ajunge la guvernare?

Poate fi o organizație religioasă, cum ar o biserică, considerată ONG?

Cum ar putea fi afectată sau compromisă independența unui ONG de sursele sale de finanțare?

Ar trebui ca ONG-urile să fie asociații ai căror membri să decidă politica și strategia sau ar trebui ca politica și strategia să fie decise de consiliul director?

Ce fel de oameni trebuie să fie în consiliul director? Este necesar să fie membri ai ONG-ului? Pot să fie doar susținători ai țelurilor ONG-ului?

De unde are sau obține un ONG fonduri suiciente pentru a-i plăti pe aceia care lucrează în cadrul organizației- astfel încât aceștia să fie **angajați** ai ONG-ului? Cum trebuie ONG-ul și consiliul său director să asigure recrutarea și tehnici de angajare transparente și nediscriminatorii și bună practică în managementul personalului?

- Mărime, specificitate geografică
- Structură organizațională
- Structura asociativă
- Surse de finanțare
- Arii operaționale

Definiție:

Un ONG este un grup local, național sau internațional, cu personalitate juridică, cu un scop clar și acțiuni vizibile, guvernat de un consiliu director care este autorizat să îi reprezinte pe membrii. Este de în mod obișnuit o organizație non-profit, fără afiliere cu orice entitate guvernamentală sau din sectorul privat sau cu orice partid politic. Scopurile sale sunt de obicei să promoveze bunăstarea prin implicarea în probleme sociale și politice și prin căutarea să joace un rol egal cu alte instituții democratice în dezvoltare și progresul societății.

Secțiunea 2.2 Care este rolul unui ONG în zona combaterii discriminării?

Atunci când se consideră rolul pe care îl pot juca în combaterea discriminării, ONG-urile ar putea să folosească avantajele rolurilor speciale care li s-au dat prin Articolele 7 și 12 ale Directivei Consiliului 2000/43/EC și prin Articolele 9 și 14 ale Directivei Consiliului 2000/78/EC.

În vederea obținerii de către o țară a țelurilor sale de pace, democrație, bună guvernare, sănătate, prosperitate și egalitate ONG-urile sunt esențiale pentru o dezvoltare de succes.

Rolul unui ONG ca un instrument al societății civile în lupta împotriva discriminării poate include:

- Asigurarea mijloacelor pentru exprimarea și adresarea directă a nevoilor oamenilor care sunt discriminați.
- Suportul pentru victimele discriminării în procesul de acces la justiție
- Promovarea diversității și egalității în societate
- Stabilirea mecanismelor de influențare a părților decizionale
- Urmărirea nediscriminării și a tratamentului egal în politici
- Provocarea autorităților și a corporațiilor să ia măsuri împotriva discriminării
- Monitorizarea, documentarea și denunțarea discriminării

Manual Anti-Discriminare

- Menținerea egalității pe agenda politică și încurajarea mobilizării

Un ONG poate:

- să lucreze în parteneriat cu alte ONG-uri pentru a obține țelurile comune;
- să lucreze, când este cazul, *în parteneriat cu autoritățile* pentru a obține țelurile și obiectivele comune;
- să lucreze, când este cazul, *împotriva autorităților* atunci când acestea promovează politici care sunt contrare obiectivelor ONG-urilor
- să ofere servicii eficient și efectiv *în cadrul de lucru al politicilor guvernamentale*, când este cazul, și să adopte strategii consultate și negociate între ONG-uri și Guvern;
- să ofere servicii eficient și efectiv *în cadrul de lucru al politicilor guvernamentale*, când este cazul, și să adopte strategii contrare politicilor guvernamentale;
- să asigure coordonare propriilor servicii și angaj guvernul în discuții despre coordonarea serviciilor dintre guvern și ONG-uri;
- să asigure consiliere profesională și bine documentată guvernului pe subiecte de importanță;
- să pledeze pentru schimbare ca răspuns la o necesitate;
- să ghideze și să contribuie semnificativ la procesul legislativ și politic prin asigurarea de consiliere bine documentată și prin informarea politicianilor din guvern și opoziție și a altor persoane cu influență;
- să fie “câine de pază” vigilent- evidențiind acolo unde guvernul și corporațiile discriminează în mod active, sau nu reușesc să-și facă datoria de a combate discriminarea sau acolo unde este nevoie de o îmbunătățire a performanțelor. În acest rol ONG-ul trebuie, atunci când este necesar, să pledeze, să facă lobby și să negocieze cu guvernul și mediul de afaceri;
- să atace prin mecanisme bine selectate acte, omisiuni, politic sau practici administrative care sunt contrare obiectivelor ONG-ului;
- să urmărească și să asigure că avantejele date de dezvoltările apărute în combaterea discriminării sunt preluate, d.e. noi legi (naționale, EU, internaționale), noi politici (naționale, EU, internaționale), noi surse de finanțare, decizii juridice de principiu (naționale, EU, internaționale);
- să fie deschis, transparent și responsabil față de membrii săi și față de public;
- să crească puterea participării ONG-urilor în societatea civilă prin formarea de rețele și coaliții și prin promovare de soluții și inițiative originale. Aceasta poate ajuta la reducerea prejudecăților în societate, astfel favorizând egalitatea;
- să lucreze deschis și în spirit de colaborare cu alte ONG-uri care operează în arii adiacente și poate evita apariția de conflicte și dispute între ONG-uri;
- să supună la presiuni statul pentru a ratifica instrumente internaționale care să permită organizațiilor internaționale să urmărească practicile guvernamentale;
- să trimită corpurilor naționale și internaționale informații vitale și sigure pe care acestea să le folosească în examinarea istoricului discriminatoriu al unei țări.

Pe scurt, rolul unui ONG poate fi să verifice, monitorizeze și critice acțiunile guvernelor și ale sectorului privat, să suplimenteze și să completeze rolul guvernului în combaterea discriminării și să asiste indivizii și grupurile să-și realizeze drepturile.

Secțiunea 2.3 Ce poate face concret un ONG în combaterea discriminării?

Manual Anti-Discriminare

Lista următoare reprezintă activitățile și serviciile pe care un ONG le poate întreprinde sau oferi în ajutarea combaterii discriminării la toate nivelurile:

- conștientizare;
- monitorizarea/influențarea dezvoltării politicilor și a legii;
- litigii;
- metode alternative de rezolvare a disputelor incluzând medierea;
- ducând campanii, pledând pentru schimbări în practică

Mai multe detalii despre acestea vor fi explorate în capitolele următoare.

Secțiunea 2.4 Ce nevoi are un ONG pentru a-și îndeplini rolul?

- Resurse umane
- Abilități
- Cunoștințe
- Expertiză
- Deschidere
- Transparență
- Responsabilitate (ONG-urile au fost în primul val al dezbaterilor cu privire la responsabilitate și transparență- probleme de bază ale acțiunilor voluntare)
- Finanțare
- Atitudini nediscriminatorii în cadrul propriei organizații
- Legislație națională relevantă cu privire la creare și funcționare sa

Secțiunea 2.5 De ce ONG-urile sunt mai bine plasate decât alte organizații în a lucra pentru combaterea discriminării?

- Organizațiile voluntare joacă un rol crucial în interacționare cu comunitățile la nivel local, regional, național și internațional.
- În timp ce nemulțumirea față de politică crește, angrenarea în activități voluntare și comunitare reprezintă o modalitate a oamenilor de a contribui la viața publică, donându-și timpul sau banii și susținând cauzele care îi interesează.
- Organizațiile voluntare au devenit din ce în ce mai mult un loc unde oamenii pot participa la dezbateri și se pot implica în probleme care îi afectează, și unde simt că pot pleda pentru schimbare.

Secțiunea 2.6 Care sunt obstacolele pentru ONG-uri și cum pot fi depășite?

- Reguli complexe legate de cerințele pe care ONG-urile trebuie să le îndeplinească pentru a fi înregistrate. ONG-urile care încearcă să se înregistreze ar trebui să cunoască detaliat aceste reguli și să fi făcut pașii corecți și să fi obținut documentele necesare.
- Interzicerea unor organizații de a face anumite activități dacă nu sunt înregistrate. Organizațiile trebuie să decidă importanța acestora și dacă să se înregistreze sau nu.
- Interzicere unor anumite activități chiar și după înregistrare. ONG-urile trebuie să fie în conformitate cu legile naționale sau dacă acestea sunt arbitrare sau disproporționate, atacați-le prin mecanismele cuvenite.

Manual Anti-Discriminare

- Lipsă reputației pentru a participa la dezbateri politice relevante. ONG-urile vor trebui să se asigure că au informat indivizii sau organizațiile care au reputație.
- Lipsa reputației pentru a face plângeri. ONG-urile îi pot susține și ajuta pe cei care nu au reputație sau caută să reformeze regulile.
- Percepția afilierei unui guvern sau partid politic amenința acceptare ca un avocat imparțial al problemelor. Un ONG bun trebuie să fie atent la îmbrățișarea unei cauze, să nu se afilieze unui partid politic și trebuie să ia măsuri ca lucrurile să stea astfel.
- Lipsa de cunoștințe și de abilități, în particular în management organizațional și financiar sau în folosire IT-ului. ONG-urile trebuie să se asigure că înțeleg importanța unui management organizațional și financiar bun. Trebuie să obțină serviciile (plătite sau nu) ale unor profesioniști buni sau să ocupe de formarea de rigoare (sau amândouă).
- Lipsa fondurilor și resurse limitate, lipsa informației și consilierii pentru accesarea fondurilor naționale, EU și internaționale disponibile. Comisia națională de egalitate, corpurile de coordonare ale ONG-ului, reprezentanții locali ai EU și donatori regionali sau internaționali trebuie contactați pentru a identifica surse de finanțare convenabile.
- Impozitare sau alte legi reevante ale țării donatorului sau recipientului care ar putea să nu fie în favoare ONG-urilor. De exemplu, un obstacol considerabil în calea ONG-urilor din Japonia îl reprezintă faptul că Japonia nu a acordat deduceri de taxe majorității organizațiilor sale non profit. Pe de altă parte, experiența din US a arătat că beneficiile din taxe pentru organizațiile non profit ajută la stimularea contribuțiilor din partea publicului și promovează donații caritabile din partea sectorului privat.
- Lipsa unor parteneriate efective între guvern și ONG. Guvernul, sectorul priva și ONG-urile trebuie să se recunoască unul pe celălalt ca fiind parteneri integrali, de talie egală, având de jucat un rol distinct și vital în cadrul dezvoltării. Guvernul promulgă și aplică reguli și norme care definesc mediul politic necesar dezvoltării activităților ONG-urilor. Sectorul privat poate oferi “know-how”, resurse și asistență tehnică, în timp ce ONG-urile oferă cunoștințe practice primare, relaționări și implementare legăturilor necesare pentru obținerea unui produs sustenabil.
- Sub-utilizarea suportului potențial din partea sectorului privat. ONG-urile ar trebui să caute să obțină „implicarea mediului de afaceri”. Un număr în creștere de ONG-uri implică mediul de afaceri în “parteneriate” cu scopul de adresa colaborativ probleme cheie.
- Incapacitatea de a atinge unele segmente din comunitate datorită unei anumite lipse de sensibilitate, impunerea din exterior a unor scopuri politice, barierele culturale sau de limbă. ONG-urile trebuie să se asigure cu *propriile lor organizații* prezintă o diversitate a forței de muncă și a personalului pregătit în domeniul combaterii discriminării, a istoriei sociale și politice, inclusiv a istoriei excluderilor și discriminărilor împotriva unor anumite grupuri din comunitate și atunci când este necesar, competențe lingvistice speciale.
- Un management sau practici de angajare defectoase apar frecvent în cadrul ONG-urilor și duc la ineficiența muncii lor (absența unei infrastructuri organizate, a unei ierarhii și a unui sistem managerial adecvat). Aceste aspecte se pot datora unui concurs de factori precum: lipsa finanțărilor, a resurselor, a timpului, rezistența în relaționarea cu angajatorul, continuitatea personalului (în special în ONG-urile care lucrează cu voluntari) și conduc la scăderea potențialului organizației. Ele pot fi îndepărtate prin alocarea unor atribuții manageriale, training specific în probleme de management, un aparat administrativ intern competent, o revizuire periodică a problemelor administrative și a celor privind relațiile de muncă.

Capitolul 3 DISCRIMINAREA ÎN CONTEXTUL NAȚIONAL

Secțiunea 3.1 Transpunerea Directivelor în legislația națională

Manual Anti-Discriminare

Eforturile României de a adopta o legislație anti-discriminare au început înainte de a avea obligația de a transpune prevederile directivelor europene anti-discriminare. Încă din 1999, a fost constituită o comisie mixtă, formată din reprezentanți ai Departamentului pentru Protecția Minorităților Naționale și lideri ai câtorva organizații neguvernamentale, pentru a redacta textul unui proiect de lege aprobat un an mai târziu, sub forma Ordonanței 137/2000, privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Apariția Ordonanței 137/2000 a fost salutăată cu interes atât de organizațiile internaționale cât și de organizațiile neguvernamentale românești, însă aplicarea ei a dat naștere, o perioadă destul de lungă de timp, unor controverse privind interesul executivului pentru combaterea discriminării. Art. 23 alin. (1) din Ordonanța 137 stabilea constituirea, în termen de 60 de zile de la publicarea acestui act normativ, a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), conform alin. (2), acest lucru urmând a fi făcut prin hotărâre a Guvernului. Cum Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost publicată oficial la 2 septembrie 2000, înseamnă că până la 31 octombrie 2000 inclusiv, trebuia adoptată și publicată oficial hotărârea de guvern privind constituirea, organizarea și funcționarea CNCD, aceasta trebuia să intre în vigoare și respectiva autoritate trebuia să fie constituită. La peste 1 an de la expirarea termenului imperativ stabilit de art. 23 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 137/2000, Guvernul nu-și executase încă obligația care îi revenea.

Cu o întârziere de peste un an, în decembrie 2001 a fost, în cele din urmă, adoptată hotărârea de guvern pentru crearea CNCD. Nu este o exagerare afirmația că hotărârea de guvern a fost elaborată în urma presiunii constante venite din partea societății civile. În 2001, Subcomisia interministerială pentru Romi însărcinată cu elaborarea strategiei de îmbunătățire a situației romilor, formată din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale ale romilor și reprezentanți ai Ministerului Informațiilor Publice au reintrodus în textul strategiei adoptate prin Hotărârea Guvernului nr. 430/2001, privind strategia guvernului de îmbunătățire a situației romilor, capitolul VII, A, Administrație și dezvoltare comunitară:

- pct.3, problema înființării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, și includerea în structura acestuia a persoanelor aparținând minorităților naționale sau categoriilor defavorizate;
- pct. 5, inițierea și desfășurarea unor acțiuni de formare privind combaterea discriminării la nivelul funcționarilor publici;
- pct.6, monitorizarea aplicării prevederilor Ordonanței 137/2000.

La începutul lunii noiembrie 2001, mai multe organizații neguvernamentale active în domeniul anti-discriminării au participat împreună cu un grup de avocați la Seminarul cu tema "Combaterea discriminării în România prin proceduri judiciare", organizat de Fundația pentru o Societate Deschisă. Cu acel prilej, organizațiile participante au decis introducerea unei acțiuni în justiție împotriva Guvernului pentru a determina adoptarea hotărârii de înființare a CNCD. Două săptămâni mai târziu, la 27 noiembrie 2001, s-a adoptat Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001¹, Guvernul îndeplinindu-și astfel, chiar dacă cu foarte mare întârziere, obligația legală care îi revenea prin art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.

În acest context trebuie remarcat meritul indiscutabil al societății civile, deoarece fără implicarea ei la diferite nivele, probabil că lucrurile ar fi trenat încă multă vreme. Or, în absența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, cea mai mare parte a Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 ar fi rămas literă moartă, dispozițiile sale contravenționale fiind inaplicabile.

Implicarea efectivă și eficientă a societății civile atât în elaborarea și adoptarea Ordonanței 137/2000 cât și a HG 1194/2001 demonstrează cât de importantă a fost cooperarea directă sau implicită cu organizațiile neguvernamentale active în acest domeniu ridicând un semn de întrebare cu privire la decizia Guvernului de a evita orice consultare a societății civile la momentul constituirii efective a CNCD și a numirii Colegiului Director. În același timp ea demonstrează cât de importantă este participarea efectivă a organizațiilor neguvernamentale pentru determinarea unor schimbări în domeniul combaterii discriminării.

¹ Publicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 792 din 12 decembrie 2001

Manual Anti-D iscriminare

În 2002, Parlamentul a modificat și completat Ordonanța 137/2000, prin Legea 48/2002². În expunerea de motive a proiectului de lege se stipulează că atât Constituția României cât și documentele internaționale în domeniul drepturilor omului care au ca obiect eliminarea discriminărilor stabilesc principii, care alcătuiesc un cadrul legal general în domeniu ale cărui norme sunt lipsite de sancțiune. În același text se menționează necesitatea unei reglementări speciale care să stabilească comportamentele considerate ca fiind discriminatorii în viziunea legiuitorului și să creeze mecanismul prin care orice tip de discriminare să poată fi sancționat și eliminat. Necesitatea reglementării este susținută și prin prisma altor aspecte legislative³. Deși există legi speciale cu privire la unele drepturi ale minorităților naționale, precum și acte normative referitoare la protecția copilului și persoanelor cu handicap, acestea reglementează doar asigurarea și exercitarea drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, respectiv aspectul asistenței grupurilor defavorizate enumerat mai sus. Legile speciale în vigoare nu au, însă, ca obiect eliminarea discriminărilor de orice tip la care pot fi supuse persoanele din aceste categorii.

Acest act normativ a fost ulterior modificat și completat pentru a veni în armonie cu Directivele europene prin Legea 48/2002, Ordonanța Guvernului 77/2003 și Legea 27/2004.

Cu toate acestea, mai există noțiuni și concepte din directive care au rămas neintroduse în actuala legislație, precum inversarea sarcinii probei, adaptarea rezonabilă, datele statistice ca mijloace de probă a discriminării indirecte, independența CNCD etc. Din acest motiv, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împreună cu un grup de organizații neguvernamentale au lansat spre dezbaterea publică un nou proiect de lege anti-discriminare prin care se dorește transpunerea totală a directivelor și completarea cadrului legislativ cu o serie de noțiuni care depășesc protecția împotriva discriminării oferită prin directive.

Având în vedere legislația în vigoare în acest moment, România a transpus o bună parte din prevederile directivelor europene. Modalitatea de transpunere aleasă de statul român a fost aceea a creării unei legi generale, unice, care să acopere toate criteriile de discriminare și toate domeniile vieții sociale.

Criterii de discriminare

Legislația românească în vigoare acoperă toate criteriile de discriminare prevăzute în directivele europene, precum și alte criterii: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

Discriminarea directă

A fost definită încă de la începuturile legii anti-discriminare ca fiind “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.” (art.2 alin.1)

Deși diferită față de textul directivei, această definiție acoperă cerințele directivei în ce privește definiția discriminării directe, cu atât mai mult cu cât pentru a realiza o transpunere corectă a directivei nu este obligatoriu să traduci literal definițiile din directive.

Discriminare indirectă

A fost introdusă prin OG 77/2003, în forma prevăzută de directivele europene: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care

² Publicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

³ Expunere de motive pentru aprobarea Ordonanței 137/2000, adresată Parlamentului, semnată de Prim Ministru, Mugur Isarescu

Manual Anti-Discriminare

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.” (art.2 alin.2)

Hărțuirea

A fost introdusă de asemenea prin OG 77/2003: „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.” (art.2 alin.3 indice 1)

Victimizarea

La fel, a fost introdusă prin OG 77/2003: „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.” (art.2 alin.5)

Excepțiile justificate

Se regăsesc atât în definiția discriminării indirecte (de mai sus), dar și în definiția măsurilor afirmative: „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.” (art.2 alin.7) și a cerințelor ocupaționale într-un domeniu: „Prevederile art. 5-8 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 în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.” (art.9)

Ordinul de a discrimina

Este o noțiune de asemenea acoperită de legislația românească recent: „Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.” (art.2 alin.1 indice1)

Adaptarea rezonabilă (reasonable accommodation)

Această noțiune lipsește din legislația anti-discriminare actuală. Conform art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/EC: „Acomodarea rezonabilă a persoanelor cu dizabilități (Reasonable accommodation): În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, se va prevedea o acomodare rezonabilă. Aceasta înseamnă că, în cazurile particulare în care se impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului. Acest efort nu va fi disproporționat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor privind dizabilitatea ale statului în cauză.”

Aceasta înseamnă că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o greutate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. Exemple de acomodare rezonabilă pot fi adoptarea unui scaun, a orelor de lucru, etc.

Prevederile privind acomodarea rezonabilă nu constituie măsuri afirmative care să urmărească tratamentul favorabil al unui grup, ci o formă individuală de egalitate de tratament care nu este temporară prin natura sa. Obligația de a oferi o acomodare rezonabilă nu trebuie confundată cu

Manual Anti-Discriminare

obligăția de a se conforma prevederilor privind accesibilitatea, sănătatea ocupațională și standardele de securitate.

O persoană cu dizabilități care solicită o acomodare rezonabilă trebuie să demonstreze: (1) că este calificată pentru munca respectivă; (2) că angajatorul a fost avertizat de nevoile pe care le are; (3) cu acea acomodare el sau ea ar putea să îndeplinească în siguranță sarcinile esențiale ale muncii. Angajatorul este exceptat de la această obligație dacă poate dovedi că: (1) nu a fost avertizat cu privire la această nevoie de acomodare individuală, (2) o acomodare efectivă nu era disponibilă, sau (3) ar fi presupus un efort disproportionat din partea sa.

Din păcate legislația din România nu folosește terminologia “persoane cu dizabilități”, ci doar pe aceea a persoanelor cu handicap, ceea ce din capul locului exclude o întreagă categorie de persoane de la prevederile privind nediscriminarea. Handicapul este ceva ce se demonstrează întotdeauna medical, cu un document în acest sens, în vreme ce dizabilitatea privește o stare de sănătate fără a fi necesar un document medical justificativ.

În ceea ce privește definiția dată de Legea 519/2002 persoanelor cu handicap acestea sunt acele persoane al căror acces bazat pe șanse egale la viața socială, potrivit vârstei, sexului, factorilor sociali, economici și culturali este limitat total sau parțial de un mediu nepotrivit deficiențelor lor fizice, senzoriale sau mentale, necesitând astfel măsuri de protecție specială în vederea integrării lor sociale.

De asemenea, limbajul juridic din România nu are traducerea pertinentă a conceptului de “reasonable accommodation”. Filozofia care stă la baza conceptului de reasonable accommodation este aceea de a aduce persoanele care au anumite nevoi speciale în condiții de egalitate pe piața muncii, de a le oferi șansa integrării. Spre deosebire, legislația română are în vedere acele măsuri care mențin izolarea persoanelor.

Recomandare: va fi una din sarcinile cele mai importante ale CNCD de a propune măsuri concrete de aliniere a legislației și practicilor din România la cerințele Directivei 78/2000 și ale întregului acquis-comunitar. Expunerea de motive a Directivei 78 precizează “(27) In its Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community(7), the Council established a guideline framework setting out examples of positive action to promote the employment and training of disabled people, and in its Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities(8), affirmed the importance of giving specific attention inter alia to recruitment, retention, training and lifelong learning with regard to disabled persons.” Chestiunea lui “reasonable accommodation” este doar una. Sunt multiple prevederile din aquis care se referă la persoane cu dizabilități, România fiind departe de litera și spiritul acestora.

Sarcina probei

Legislația Uniunii Europene nu cere inversarea sarcinii probei în cauzele de discriminare, ceea ce ar însemna că o persoană ar putea pur și simplu să afirme discriminarea și pârâtul ar fi obligat să dovedească neproducerea ei. În schimb, prevede o schimbare a sarcinii probei. Aceasta înseamnă că dacă o persoană a stabilit fapte din care se poate prezuma că o discriminare a avut loc, atunci este obligația pârâtului să dovedească faptul că discriminarea nu a avut loc. De exemplu, nu este suficient ca o persoană doar să afirme că a fost discriminată la locul său de muncă. Persoana trebuie să prezinte alte informații care să creeze prezumția că s-a produs o discriminare în procesul de angajare (de exemplu, întrebări discriminatorii, dovezi că persoana a fost mai calificată decât cea care a obținut postul). Dacă astfel de lucruri sunt arătate, atunci angajatorul trebuie să dovedească că nu s-a produs o discriminare și că alte motive, nediscriminatorii, au determinat alegerea. Schimbarea sarcinii probei nu se aplică în procedurile penale.

Chestiunea sarcinii probei în procedurile referitoare la discriminare este nereglementată în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, ceea ce înseamnă că, în conformitate cu normele interne în acest domeniu, sarcina probei îi incumbă reclamantului, care se pretinde victima unei discriminări.

Așa fiind, situația reclamantului, pretinsă victimă a discriminării, este deosebit de grea, deoarece el trebuie să dovedească toate elementele discriminării. De aceea, ținând cont de specificitatea materiei și de necesitatea protejării pretinselor victime ale discriminării (care, prin definiție, se află într-o situație defavorizată), se vorbește de necesitatea răsturnării sarcinii probei. Aceasta înseamnă că este suficient ca reclamantul, pretinsă victimă a discriminării, să dovedească existența unui tratament diferențiat și a efectelor discriminatorii ale acestuia. El nu trebuie însă să dovedească absența justificării obiective, a proporționalității ori existența intenției discriminatorii. Din momentul

Manual Anti-Discriminare

În care reclamantul a dovedit tratamentul diferențiat și efectele sale discriminatorii, operează o prezumție de discriminare, în defavoarea pârâtului, sarcina probei se răstoarnă, pârâtul trebuie să dovedească faptul că, deși există un tratament diferențiat, cu efecte discriminatorii, el este întemeiat obiectiv, este proporțional și lipsește intenția discriminatorie. În concluzie, în realitate operează o partajare a sarcinii probei între reclamant și pârât, ca urmare a unei prezumții că un tratament diferit cu efecte discriminatorii constituie discriminare.

În sistemul de drept din România regulile generale privind sarcinii probei (care revine celui care afirmă, iar nu celui care neagă) sunt înlocuite de norme speciale de probă în domeniul contravențional și în domeniul de muncă. Nu este însă vorba de o specificitate a chestiunii discriminării, ci o specificitate a domeniilor contravențional și de muncă (indiferent dacă, în aceste domenii, este vorba de o chestiune de discriminare sau de orice altă chestiune).

Astfel, în domeniul contravențional, procesul-verbal contravențional, încheiat de agentul administrativ, prin care s-a constatat săvârșirea contravenției și s-a aplicat sancțiunea contravențională, se bucură de prezumția de legalitate. El poate fi atacat de contravenient în instanță, dar contestatorul trebuie să dovedească nelegalitatea procesului-verbal, adică să răstoarne prezumția de legalitate a acestuia, ceea ce semnifică dovedirea nevinovăției sale. Ținând cont că materia contravențională, deși extra-penală în dreptul intern român, se încadrează în noțiunea europeană autonomă de "penal" în sensul art. 6 din Convenția europeană a drepturilor omului, interpretat în lumina jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, rezultă că procedura se află în conflict cu art. 6 par. 2 din Convenție, care garantează dreptul la respectarea prezumției de nevinovăție.

Tot o răsturnare a sarcinii probei există, și tot cu caracter general, și în materie de muncă. Astfel, potrivit Codului muncii, în ipoteza aplicării salariatului a unei sancțiuni de angajator, sancțiune contestată de salariat, sarcina probei este răsturnată, urmând nu ca salariatul reclamant să dovedească nelegalitatea actului pe care îl contestă, ci angajatorul pârât trebuind să dovedească legalitatea lui.

Cu atât mai mult ar fi fost firească o prevedere specială în material discriminării, optându-se pentru "răsturnarea" sau "ușurarea" sarcinii probei.

Ambele directive precizează că "Statele membre nu trebuie să aplice alin. 1 în procedurile în care este datoră tribunalului sau a structurii competente să investigheze faptele cazului." (alin. 5).

CNCD intră în această categorie doar parțial. Consiliul este o instituție cu atribuții proprii de investigație și în aceste cazuri într-adevăr chestiunea sarcinii probei poate să nu i se aplice. În același timp însă, CNCD primește plângeri privind fapte de discriminare, situații în care el acționează ca un organ care audiază ambele părți și se pronunță pe baza probelor administrate. În astfel de situații toate prevederile privind sarcina probei i se aplică direct.

În plus, chestiunea sarcinii probei privește toate procedurile judiciare.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Organizarea și funcționarea acestei instituții este reglementată prin OG 137/2000 și prin hotărârile de guvern HG 1194/2001 și HG 1514/2002. CNCD este un organ al administrației de stat centrale de specialitate în subordinea directă a Guvernului (administrația ministerială), organizată însă distinct de ministere (și ministerele fac parte din administrația ministerială, dar conducătorii lor sunt membri în Guvern). În consecință, CNCD nu este în prezent o autoritate națională independentă, așa cum cer directivele europene și alte recomandări internaționale în domeniu.

În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuțiile în următoarele domenii: prevenirea, medierea faptelor de discriminare, investigarea, constatarea și sancționarea lor, monitorizarea cazurilor de discriminare, acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

CNCD are calitatea de agent constator al contravențiilor săvârșite în domeniul discriminării și poate aplica sancțiuni administrative între 2.000.000 lei și 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 4.000.000 lei și 40.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Manual Anti-Discriminare

De asemenea, CNCD are atribuții în elaborarea și implementarea de măsuri afirmative și politici publice în domeniul combaterii discriminării.

Secțiunea 3.2. Proceduri administrative și alte căi legale de luptă împotriva discriminării

În conformitate cu Directivele, transpunerea acestora nu trebuie în nici un caz să reducă nivelul de protecție deja existent în legislația națională.

Apărarea drepturilor fundamentale trebuie să fie „practică și efectivă, nu teoretică și iluzorie”, așa cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului și Curtea Europeană de Justiție.

Având în vedere legislația și mecanismele instituționale din România, se poate spune că sistemul juridic nu este întemeiat pe mediere și conciliere. Dimpotrivă, accentul cade pe aspectul litigios al diferitelor proceduri. Mediarea și consilierea nu au fost cunoscute ca practici de-a lungul istoriei, iar în ultimele decenii au fost rar aplicate, într-un număr foarte restrâns de cauze și nu întotdeauna cu rezultatele scontate.

De dată foarte recentă, câteva inițiative au prins viață ca proiecte pilot, medierea înaintea sesizării instanțelor de judecată fiind văzută mai degrabă ca o modalitate de a le mai elibera pe acestea de numărul mare de procese pe care le au de rezolvat.

Beneficiile medierii nu au constituit însă niciodată obiect de preocupare pentru legiuitorul român, în ciuda unui proverb care spune că “o înțelegere strâmbă este mai bună decât o judecată dreaptă”, pentru că ea ar exprima voința părților, ar fi mai puțin costisitoare și ar exista și șanse reale de a fi pusă în practică.

a) Mediarea și concilierea

Nu există o definiție juridică a medierii și nici a concilierii. Nu există nici o abordare juridică a calității și competențelor organelor care ar putea juca rolul de mediator.

Ordonanța 137/2000 nu a luat în calcul, decât la nivel de declarație de intenții, posibilitatea medierii între victima unei discriminări și cel care discriminează înainte de abordarea altor proceduri, fie administrative fie judiciare.

Legea care introduce chestiunea medierii este **Legea 202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**. Art. 33 prevede:

“(1) Angajații au dreptul ca în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex să formuleze sesizări, reclamații ori plângeri către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.”

Medierea este considerată o etapă prealabilă și obligatorie înaintea altor proceduri: “(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă....”

Legea nu spune însă ce înseamnă medierea, care ar trebui să fie rezultatul ei și tratează cu superficialitate chestiunea organului îndreptățit să facă medierea: “solicitarea sprijinului organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților”. Mai multe întrebări sunt justificate:

- care sunt structurile îndreptățite să facă medierea: angajatorul, sindicatul, reprezentanții salariaților?
- ce înseamnă medierea și în ce interval de timp trebuie ea să se realizeze?
- ce înseamnă “rezolvarea situației la locul de muncă”?
- ce se întâmplă în instituțiile în care nu există sindicate și nici nu sunt constituite structuri ale reprezentanților salariaților?

Noul Cod al muncii, intrat în vigoare în martie 2003 nu prevede nimic în materia medierii.

De dată mai recentă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în absența unui text legal în acest sens, a început să aibă activități de mediere. Modul de abordare este foarte important din

Manual Anti-Discriminare

moment ce medierea trebuie întotdeauna făcută de un organism total imparțial și care să nu mai albească atribuții în rezolvarea aceluși caz, iar CNCD este un organ sancționator/de presiune.

b) Proceduri administrative generale - CNCD

În materia sancțiunilor contravenționale, calitatea de agent constator și de organ care aplică sancțiunile revine membrilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (art. 20 alin. 3).

Rezultă că dispozițiile contravenționale din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 (și care, așa cum am arătat, sunt cele mai numeroase și cele care alcătuiesc "filozofia" textului) sunt condiționate, pentru aplicarea lor, de existența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Până la intrarea în vigoare a hotărârii Guvernului și până la înființarea efectivă a acestuia, respectivele texte au fost literă moartă.

Normele contravenționale de competență din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 sunt detaliate de Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001. Astfel, calitatea de agent constator și de organ care aplică sancțiunile revine membrilor colegiului director al CNCD, conform art. 5 alin. 8. Ținând cont că aceasta este principala atribuție a membrilor colegiului director, trebuie amintit că acești agenți contravenționali sunt, totuși, persoane numite de primul-ministru și asimilate, din punct de vedere al salarizării, directorului general de minister (art. 5 alin. 1), o situație fără precedent în dreptul românesc.

Membrii colegiului director pot delega personalului de specialitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării calitatea de agent constator și de organ care aplică sancțiunile (art. 9 alin. 2). Aceasta înseamnă că alte persoane, precum polițiștii, sau agenții constatori ai primăriilor nu pot avea, în această materie, calitatea de agent contravențional.

În domeniul contravențional, cu referire la faptele de discriminare, sunt aplicabile regulile dreptului comun în materie, în prezent Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor cu modificările ulterioare. Una din consecințe este că procesul-verbal contravențional prin care personalul CNCD constată săvârșirea contravenției și aplică sancțiunea contravențională poate fi contestat în justiție.

c) Proceduri judiciare

Ordonanța 137/2000

Art. 21 „(1) În toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță, persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri, proporțional cu prejudiciul suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.”

În ceea ce privește măsurile reparatorii ale daunelor-interese, restabilirii situației anterioare și/sau situației create prin discriminare, acestea urmează procedura de drept comun pentru fiecare tip de litigiu în parte. Prin urmare, competența poate aparține instanțelor civile, comerciale, de muncă, de contencios administrativ sau chiar penale (dacă acțiunea civilă este alăturată acțiunii penale).

În toate cazurile de discriminare, dacă se solicită măsuri reparatorii (despăgubiri, restabilirea situației anterioare, anularea situației create prin discriminare), competența aparține instanțelor judecătorești, iar nu CNCD, care este competent exclusiv în materie contravențională, pentru constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale. Activitatea sa nu influențează cu nimic competența instanțelor judecătorești atunci când se solicită măsuri reparatorii, inclusiv în ipoteza în care fapta de discriminare constituie și contravenție și, eventual, fapta este sau a fost instrumentată, din punct de vedere contravențional, de CNCD.

Această soluție rezultă nu numai din litera expresă a textelor referitoare la atribuțiile CNCD, dar și din dreptul de acces liber la justiție, pentru apărarea drepturilor civile, prevăzut atât de art. 21 din Constituție, cât și de art. 6 par. 1 din Convenția europeană a drepturilor omului.

Din punctul de vedere al instanței de judecată este nerelevant dacă CNCD a considerat o anumită faptă ca discriminare sau nu. Judecătorul are dreptul ca, soluționând o cerere de despăgubiri, să dea propria calificare faptei respective, indiferent de decizia dată de CNCD. Această soluție este firească în raport cu principiile generale ale statului de drept, în care puterea judecătorească este

Manual Anti-Discriminare

independentă, judecătorii supunându-se doar legii și conștiinței proprii. O altă soluție, de exemplu că CNCND ar fi singurul organ care ar putea califica o faptă ca fiind discriminatorie, ar duce la concluzia absurdă în care CNCND, organ executiv, ar fi deasupra justiției, deciziile sale având caracter obligatoriu asupra instanțelor de judecată.

Legea 202/2002 prevede la rândul ei posibilitatea accesului la justiție, atât la instanțele de dreptul muncii cât și la cele de drept comun.

Art. 33:

“(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(3) Prin plângerea introdusă în condițiile prevăzute la alin. (2) persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.”

Art. 34

“(1) Persoana care justifică o lezare a drepturilor sale în baza prevederilor prezentei legi, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun.

(2) Prin plângerea introdusă în condițiile prevăzute la alin. (1) persoana care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.”

Trebuie remarcată deficiența formulării din art. 34 (1) “persoana care justifică o lezare a drepturilor sale”. În mod firesc, introducerea plângerii la instanță trebuie să fie justificată doar de existența unui interes. Cine se consideră victimă a discriminării are, evident, un interes. Justificarea lezării drepturilor este o chestiune de probe în vederea obținerii despăgubirilor solicitate.

Trebuie remarcat că Legea 202/2002, deși adoptată doi ani după Ordonanța 137 ignoră cu desăvârșire prevederile acesteia, unele soluții fiind chiar contradictorii, de aceea credem că se impune armonizarea legislației interne, uniformizarea soluțiilor, rămând distincte doar politicile afirmative adresate fiecărei categorii.

▪ *Termene pentru diferite tipuri de proceduri*

Art. 7 din Directiva Consiliului 2000/43/EC și art. 9 din Directiva Consiliului 2000/78/EC prevăd:

“(3) Alineatele 1 și 2 nu vor afecta regulile naționale privind termenele în care pot fi exercitate acțiunile privind principiul egalității de tratament”.

În privința medierii, în dreptul românesc nu există termen prevăzute de lege.

În ceea ce privește procedurile administrative, privind competența CNCND de a sancționa faptele considerate contravenții, termenele sunt cele prevăzute de Ordonanța nr. 2/2001⁴ privind regimul general al contravențiilor, așa cum a fost amendată de Legea nr. 189/2002⁵.

În conformitate cu art. 13 o sancțiune privind contravenția trebuie dată într-un termen de 6 luni de la momentul la care fapta a avut loc. Totuși, dacă fapta a avut o natură continuă, termenul de 6 luni va fi luat în calcul de la momentul la care fapta a fost cunoscută. Dacă o faptă anume a fost inițial considerată infracțiune și ulterior s-a decis că este contravenție, sancțiunea trebuie aplicată nu mai târziu de un an de la data comiterii faptei. Art. 14 prevede o obligație generală, aplicabilă și CNCND, de a trimite contravenientului procesul verbal de contravenție, inclusiv privind sancțiunea, într-un interval de o lună. Dacă această obligație nu este respectată atunci sancțiunea nu poate fi pusă în aplicare.

⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 410 din 25 iunie 2001.

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 268 din 22 aprilie 2002.

Manual Anti-Discriminare

În privința procedurii judiciare, Ordonanța 137 nu prevede termene speciale, ceea ce înseamnă că se aplică prevederile generale, inclusiv în ceea ce privește căile de atac.

Mai multe observații trebuie făcute în ceea ce privește termenele. Prevederea generală este că un proces care se bazează pe o plângere trebuie declanșat într-un interval de 3 ani.⁶ De la momentul când fapta s-a produs, în acest caz, de când discriminarea a avut loc. Faptul că relația în care s-a produs discriminarea a încetat nu are relevanță. Dar lipsa unor prevederi speciale privind termenele în astfel de situații poate pune probleme în practică, având în vedere că relațiile de dreptul muncii și cauzele bazate pe acestea sunt reglementate de prevederi diferite și au proceduri diferite, având propriile termene, altele decât relațiile reglementate de legea civilă în general. Asemănător, revizuirea actelor administrative de către instanțele de judecată (contenciosul administrativ), dacă o discriminare se produce printr-un astfel de act, are propriile sale proceduri.

Art. 283 din Codul muncii decide în două moduri diferite privind termenele:

„(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.”

Nu există o cazuistică referitoare la felul în care aceste termene ar fi aplicate. Teoretic însă, răspunsul nu este prea greu de dat, având în vedere că rolul Ordonanței 137/2000 este acela de a asigura pretinsei victime cea mai mare protecție. Aceasta înseamnă că opțiunea privind un proces de dreptul muncii sau un proces civil sau administrativ aparține reclamantului. Dacă el sau ea alege să își bazeze plângerea pe Codul muncii termenele sunt cele prevăzute de această lege, respectiv 30 de zile de la momentul producerii faptei și informării persoanei (de exemplu al concedierii). Într-o astfel de situație solicitarea ar viza anularea actului discriminatoriu. În același timp, în cadrul aceluiași proces de dreptul muncii persoana poate opta pentru prevederile art. 21 ale Ordonanței 137 și solicita despăgubiri civile. Într-o astfel de situație, cele două cereri ar fi soluționate împreună. Dacă însă pretinsa victimă nu optează pentru un proces de dreptul muncii sau nu solicită despăgubiri civile, în cadrul unui astfel de proces, atunci ea va avea posibilitatea să folosească exclusiv prevederile legii civile și va avea un termen de 3 ani de zile pentru a solicita despăgubiri civile.

Un raționament similar trebuie folosit în situația revizuirii actelor administrative. Dacă persoana înaintează o astfel de plângere la instanță atunci solicitarea principală va fi anularea actului discriminatoriu iar termenul va fi cel prevăzut de Legea contenciosului administrativ, anume un an. Persoana poate fie să solicite despăgubiri civile în cadrul acestui proces fie printr-o acțiune separată într-un termen de 3 ani. Dar este evident că Ordonanța 137 ar fi trebuit să fie mai clară în legătură cu aceste posibilități, iar nemenționarea lor lasă loc, cel puțin teoretic, de interpretări diferite, ceea ce va putea conduce la soluții contradictorii ale instanțelor.

Pe de altă parte, Legea 202/2002 prevede un termen limită pentru situația conflictelor de muncă. Art. 33 (2): “În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori

⁶ Pe baza prevederilor art. 3 din Decretul 167/1958 privind prescripția extinctivă.

Manual Anti-Discriminare

de asigurări sociale... ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.”

Lipsa oricărei referiri la vreun termen din art. 34 înseamnă că se aplică regulile generale expuse mai sus.

Recomandare: pentru o legislație nouă, care reglementează un domeniu nou, lipsa de precizie și corelare a diferitelor prevederi este bulversantă. O armonizare, sau chiar uniformizare, din acest punct de vedere ar fi binevenită și ar fi în ajutorul victimelor discriminării care, la acest moment, nu au cum să se descurce singure în acest hățiș de prevederi amestecate și contradictorii.

▪ *Retragerea autorizației de funcționare*

Retragerea autorizației de funcționare a persoanelor juridice este prevăzută de art. 21 alin. 3: „La cerere, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe”. Este vorba de o sancțiune administrativă, dar necontravențională, însă tot cu caracter represiv.

Textul este neclar și ridică mai multe întrebări. De exemplu, este neclar dacă se retrage numai autorizația de funcționare ori este vorba de sancțiunea pierderii personalității juridice. Având în vedere textul propriu-zis este avută în vedere numai retragerea autorizației de funcționare pentru domeniul în care s-au produs faptele de discriminare. Totuși, dacă prin retragerea autorizației de funcționare se ajunge la imposibilitatea realizării scopului pentru care a fost constituită persoana juridică, atunci aceasta se dizolvă. Este însă vorba doar de o consecință, iar nu de o sancțiune directă.

O altă problemă se referă la cei cărora le poate fi aplicată această sancțiune: poate ea fi aplicată și autorităților sau instituțiilor publice, cu personalitate juridică, ori chiar colectivităților teritoriale locale sau statului? Textul art. 21 (3) nu distinge, părând a se referi la toate persoanele juridice.

Cât privește statul și colectivitățile teritoriale locale, răspunsul nu poate fi decât negativ, deoarece acestea nu au nevoie de autorizație de funcționare, care să poată fi retrasă. Prin urmare, textul nu le este aplicabil. Același raționament este aplicabil și autorităților și instituțiilor publice, cu personalitate juridică, chiar dacă este discutabilă existența ori nu a unei autorizații de funcționare. Aceasta pentru că scopul unei autorități sau instituții publice este satisfacerea unui interes public, care nu mai poate fi realizat dacă respectiva autoritate sau instituție nu mai poate să funcționeze. Evident, se pot aplica diferite alte sancțiuni pentru reprimarea faptelor de discriminare.

Concluzia ar fi că sancțiunea nu vizează sub nici o formă persoanele juridice de drept public. De asemenea, pentru aceleași motive sancțiunea retragerii autorizației de funcționare nu se poate aplica nici acelor persoane juridice care asigură satisfacerea unui interes public, ca stabilimente de utilitate publică, mai ales dacă sunt înființate prin lege, de exemplu ordinele profesionale ale avocaților, notarilor publici, executorilor judecătorești etc.

În al doilea rând, se observă că sancțiunea nu poate fi aplicată din oficiu, ci numai la cererea victimei. Principiul oficialității, aplicabil în general în dreptul public în materie represivă, nu funcționează.

În al treilea rând textul este confuz redactat în ceea ce privește organul competent să aplice sancțiunea. Astfel, retragerea autorizației se dispune de instanță, dar se face de autoritatea emitentă. Prin urmare, nu instanța judecătorească, în mod direct, aplică sancțiunea administrativă a retragerii autorizației de funcționare, ci ea emite o injoncțiune pentru autoritatea emitentă, ordonându-i acesteia să procedeze la retragerea autorizației. Textul nu prevede procedura de urmat în cazul în care autoritatea refuză să se conformeze ordinului instanței.

Instanța competentă să emită acest ordin este aceea competentă, material și teritorial, cu chestiunea principală, care are caracter reparatoriu, conform art. 21 alin. (1). Poate fi vorba de judecătoria, tribunal, curte de apel sau Curtea Supremă de Justiție ori instanțele militare, după cum poate fi vorba de o instanță civilă, comercială, de muncă, de contencios administrativ sau chiar penală.

Manual Anti-Discriminare

Această reglementare, pe lângă faptul că este confuză, poate duce, în concret, la soluții aberante. Astfel, uneori, autorizația de funcționare este dată nu de o autoritate administrativă, ci de un judecător. Spre exemplu, înmatricularea la registrul comerțului a unei societăți comerciale se dispune de un judecător delegat, care funcționează în cadrul tribunalului. Dacă litigiul privind faptele de discriminare se soluționează la nivel de judecătorie, este posibil ca un judecător de la judecătoria să dea ordin judecătorului de la tribunal să procedeze la radierea societății comerciale. Cu siguranța cele mai multe fapte de discriminare pe care legiuitorul le-a avut în vedere se petrec tocmai în cadrul societăților comerciale, indiferent dacă e vorba de raporturi de muncă sau altele.

Recomandare: textul art. 21 alin. 3 ar trebui revizuit integral și redactat astfel încât să devină funcțional.

▪ *Calitatea procesuală activă*

Ordonanța 137/2000 prevede în art. 22 două posibilități de reprezentare a victimelor discriminării. Prima are în vedere reprezentarea în absența unui mandat expres din partea celor discriminați:

„(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.”

Cea de a doua posibilitate se referă la o victimă individuală, caz în care este necesar un mandat expres:

„(2) Organizațiile de la alineatul precedent au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.”

Textul art. 22 este aplicabil în toate tipurile de procese, civile, comerciale, de familie, de muncă, de asigurări sociale, contravenționale, de contencios administrativ, penale etc.

Deși textul pare clar, făcând distincție între victimă individuală și “grup de persoane” sau “comunitate”, practica instanțelor de judecată, așa redusă cum este, a demonstrat ceva diferit.

În câteva cazuri unei organizații neguvernamentale i s-a permis să înainteze o acțiune în numele unei persoane individuale fără un mandat special⁷.

În alte cauze patru instanțe diferite au considerat ca un număr de 6 persoane nu reprezintă “un grup de persoane” așa cum cere art. 22 din Ordonanța 137. În 2001, Romani CRISS și o asociație a studenților roma au înaintat două acțiuni la Judecătoria Iași privind două acțiuni diferite în care mai multor persoane de etnie romă le-a fost interzis accesul în localuri publice, anume în discotecă, doar pentru că erau romi. Judecătoria Iași, în ambele cazuri, nu s-a pronunțat pe fondul cauzei, ci pe excepțiile pe care le-a ridicat din oficiu privind calitatea organizațiilor de a reprezenta pretinsele victime. În final curtea a decis să respingă plângerile considerând că organizațiile nu au avut un mandat special din partea victimelor și astfel prevederile art. 22 (1) privind “un grup de persoane” nu sunt aplicabile pentru că textul legal trebuie interpretat astfel încât să rezulte că un grup de persoane este mai mult decât o adăugare a unor persoane individuale, el trebuind să fie “o entitate distinctă”⁸. Instanța superioară a menținut aceste decizii. Cum a ajuns curtea la concluzia asta privind ce este un grup de persoane este imposibil de spus. Mai ales că Ordonanța 137 nu face nici o mențiune privind o entitate distinctă.

O chestiune importantă care își va afla rezolvarea în viitor se referă la dreptul unor astfel de organizații de a adresa plângeri și CNCD. În sistemul de drept din România formula “calitate procesuală activă” se referă la procedurile judiciare, în instanțe de judecată. Până în prezent CNCD a primit astfel de sesizări din partea organizațiilor neguvernamentale și practica CNCD va arăta deschiderea pentru recunoașterea acestui drept în cadrul procedurilor administrative.

⁷ ACCEPT - o organizație de drepturile omului care se preocupă în mod special de drepturile homosexualilor are câteva cauze în tribunale privind comportamente discriminatorii împotriva unor persoane homosexuale.

⁸ Judecătoria Iași, Deciziile Nr. 22050/2002 și Nr. 22051/2002; Tribunalul Iași, Deciziile Nr. 1614/2002 și Nr. 1615/2002.

Manual Anti-Discriminare

Legea 202/2002 conține prevederi ușor diferite. Art. 38 prevede că “(2) Sindicatele și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate, la cererea acestora.”

Din nou, ignorarea Ordonanței 137 a dus la soluții diferite, dar, în principiu, nici o instanță nu ar putea respinge o plângere întemeiată pe prevederile Ordonanței 137, și nu pe cele ale Legii 202 chiar dacă victima ar fi discriminată pe criteriul sexului

Recomandare: având în vedere diferențele soluțiilor legislative și practica deja conturată, CNCD ar putea avea inițiativa uniformizării legislative, pentru a veni în ajutorul victimelor discriminării.

▪ *Asistența judiciară*

Sistemul de drept actual din România este deficitar în privința asistenței juridice gratuite. Ceea ce există ca “apărare din oficiu” nu acoperă situațiile de discriminare.

Legea 202/2002 introduce o posibilitate complet nerealistă în art. 38, prevăzând: “ (3) Sindicatele și organizațiile neguvernamentale care au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate întreprind acțiunea în mod gratuit atunci când persoana discriminată nu dispune de mijloacele materiale necesare.”

Textul este confuz, din mai multe puncte de vedere:

- în mod normal, organizațiile neguvernamentale care ar apăra victimele nu ar avea cum să pretindă onorarii;
- pe de altă parte, dacă acestea apelează la serviciile unui avocat, având în vedere complexitatea problemei, legea instituie o obligație inadmisibil de grea pentru aceste organizații care s-ar putea să nu dispună de mijloacele financiare necesare;
- conform art. 33 (1) sindicatele ar trebui să joace rolul de mediator, deci să aibă o poziție imparțială; cum ar putea ele după aceea să devină reprezentante ale victimelor?

Recomandare: CNCD ar trebui să inițieze măsuri legislative coerente de asistență a victimelor discriminării, inclusiv prin susținerea actualelor inițiative de introducere a asistenței juridice gratuite. În același timp Legea 202/2002 trebuie modificată.

▪ *Taxa de timbru*

Taxa de timbru este una din cele mai mari piedici ale accesului efectiv la justiție, având în vedere cuantumul foarte mare al acesteia: 10% din suma solicitată, indiferent cu ce titlu (daune materiale, morale, altele).

Ordonanța 137/2000 rezolvă de o manieră satisfăcătoare această problemă, prevăzând în art. 21 (2) „Cererea de despăgubire este scutită de taxă judiciară de timbru”.

La rândul ei, **Legea 202/2002** are o prevedere similară în art. 38 (1) “Plângerile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru”.

▪ *Căi de atac la Curtea Europeană de Justiție*

Atunci când există o chestiune conflictuală sau neclarități cu privire la legislația UE, instanțele naționale pot trimite cauza la Curtea Europeană de Justiție de la Luxembourg, conform art. 234 din tratat, fie la cererea părților sau din oficiu de către judecător. Doar instanțele judecătorești de ultim grad sunt obligate să trimită cazul către CEJ.

Această procedură poate să se dovedească foarte eficientă deoarece:

- Recursul prejudicial la CEJ poate avea ca efect o mai mare concentrare și atenție din partea judecătorului național asupra cazului respectiv din moment ce se pune problema de drepturi la nivel european.

Manual Anti-Discriminare

- Autoritățile naționale, mai ales cele publice pot să devină mai sensibile pentru a evita să expună la nivel pan-european discriminări care se întâmplă la nivel național.
- Curtea Europeană de Justiție este singurul organ care poate da o interpretare definitivă a prevederilor Directivelor.

Cu toate acestea, procedura prezentată este una specială pentru care este nevoie de participarea unui avocat expert în legislația UE. În plus, trebuie de știut că procedura judecătorească în fața instanțelor naționale este suspendată până când Curtea Europeană de Justiție va decide asupra chestiunii cu care este sesizată. Întârzierea care uneori poate dura o perioadă de până la doi ani poate avea consecințe serioase asupra pretinsei victime.

- **Petițiile adresate Parlamentului European**

Comitetul cu privire la petiții din cadrul Parlamentului European primește petiții de la cetățenii Uniunii Europene care solicită efectuarea de investigații în legătură cu încălcări ale drepturilor garantate în cadrul Uniunii Europene invocate în respectivele plângeri.

- **Informarea Comisiei Europene despre practici administrative discriminatorii**

Este de asemenea posibil să se adreseze scrisori directe Comisiei, o procedură chiar mai rapidă decât cea prezentată la punctul anterior. Acest proces poate avea ca efect încurajarea Comisiei de a iniția procedurile împotriva violărilor săvârșite de state.

Comisia și Parlamentul sunt obligați de către Carta Drepturilor Omului a Uniunii Europene să garanteze dreptul la bună administrare (art. 41):

- Orice persoană are dreptul de a-i fi rezolvate solicitările adresate instituțiilor UE în mod imparțial, echitabil și în timp rezonabil.
- Acest drept include: dreptul fiecărei persoane de a fi audiată înainte de a se lua împotriva ei vreo măsură care să-i atingă interesele sau să o afecteze în vreun fel, dreptul de a avea acces la propriul dosar, cu respectarea intereselor legitime și a confidențialității sau a secretului comercial, obligația administrației de a-și motiva deciziile.
- Fiecare persoană are dreptul la despăgubiri din partea Comunității Europene în cazul unor pagube create prin acțiunea instituțiilor UE și a propriilor angajați în exercitarea activităților lor, în conformitate cu principiile comune din legislația statelor membre.
- Fiecare persoană are dreptul să adreseze petiții instituțiilor Uniunii în una din limbile oficiale ale tratatelor și să primească răspund în aceeași limbă.

- **Plângeri adresate Curții Europene a Drepturilor Omului**

În plus, după epuizarea tuturor căilor de atac naționale, o persoană se poate adresa Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg, atunci când este vorba despre un caz ce cade sub incidența prevederilor Convenției Europene a Drepturilor Omului.

Temeiul juridic ce poate fi invocat este fie articolul 14 din Convenției cu condiția ca situația respectivă să cadă și sub incidența unui alt articol din Convenție, fie chiar, în mod singular, prevederile Protocolului 12 la Convenție, dacă statul l-a ratificat.

Plângeri colective pot fi făcute și în sistemul creat de Carta Socială Europeană, tot în cadrul Consiliului Europei.

- **Alte remedii internaționale**

Atunci când statul este parte la Protocolul Nr.1 al Pactului Internațional privind Drepturile Civile și Politice sau și-a dat acordul la procedura individuală de petiționare în cadrul Convenției privind

Manual Anti-Discriminare

Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială sau în cadrul Convenției privind Eliminarea Discriminării împotriva Femeii, pot fi adresate plângeri Comitetelor respective.

ONG-urile trebuie să cunoască de asemenea că pot să atragă atenția acestor Comitete care evaluează în mod periodic rapoartele statelor în cadrul procedurilor prevăzute în Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice, Convenția privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială, Convenția privind Eliminarea Discriminării împotriva Femeii, Convenția privind Drepturile Copilului.

▪ *Profesionalism*

Reprezentanții ONG-urilor care preiau un caz de discriminare al unui individ sau al unui grup de indivizi trebuie să fie conștienți că au obligația de a respecta cele mai înalte standarde profesionale, inclusiv respectarea confidențialității și a administrării eficiente a dosarelor. În cazurile pe care ONG-urile nu sunt capabile să le asiste, acestea trebuie să fie în stare să ofere informații utile și, dacă este posibil, să le trimită altei agenții capabile să ofere mai multă asistență sau ajutor.

Secțiunea 3.3 Probleme specifice în contextul național

Următoarele întrebări sau teme de discuție reprezintă câteva aspecte “de școală” sau mai “șocante” care merită a fi dezbătute de societatea civilă pentru a vedea:

- a) În ce măsură în societatea românească există o intoleranță față de persoanele aparținând grupurilor enumerate mai sus - chiar discriminare
- b) Cum se manifesta intoleranța?
 - la nivel individual
 - la nivelul instituțiilor
 - în lumea organizațiilor neguvernamentale
 - în presă
 - la nivelul societății în general?
- c) În ce măsură noi înșine suntem purtătorii unor prejudecăți, chiar fără voia lor și promovează, cu sau fără intenție, stereotipii în acest sens.?

Teme de discuții

1. Originea rasială și etnică - merită de adăugat apartenența la o minoritate națională într-un sens mai larg

a. Comentați următoarele date din Sondajul intitulat “Intoleranță, discriminare, autoritarism” efectuat de Gallup România la solicitarea Institutului pentru Politici Publice în 2003:

- 89% sunt mândri că sunt români și este bine să fii român
- 61% nu sunt de acord că românii nu ar trebui să se amestece cu alte națiuni
- 79% nu sunt de acord că persoanele de altă naționalitate ar trebui să părăsească România

- 70% recunosc că printre rudele și prietenii lor nu sunt persoane de altă etnie
- 55% recunosc că nici printre vecini nu există persoane de altă etnie

- 82% consideră că cei mai mulți dintre romi încalcă legile
- 48% consideră că statul ar trebui să ia măsuri pentru a opri creșterea numărului de romi
- 60% consideră că nu ar fi bine să existe localuri sau magazine unde să nu fie permis accesul romilor
- 64% consideră că este bine că există locuri speciale pentru romi în școli și universități

b. Cât de des folosiți termenul de “țigani” în loc de “romi”? Credeți că are vreo importanță?

Manual Anti-Discriminare

- c. Vi se întâmplă să gândiți (sau să vă exprimați în grupul intim al familiei sau al prietenilor) că cei mai mulți romi/țigani sunt infractori (hoți, tâlhari), sau cerșetori, sau leneși?
- d. Vi s-a întâmplat să gândiți că din cauza lor imaginea României a avut de suferit în exterior?
- e. Cât de des auziți la locul de muncă sau citiți/auziți/vedeți în presă astfel de relatări?
- f. Credeți că aceste relatări exercită o influență și asupra voastră?
- g. Sunteți de acord cu politicile afirmative în ceea ce privește romii? Dacă răspunsul este afirmativ, DE CE?
- h. Puteți enumera în cercul prietenilor sau colaboratorilor voștri apropiați cinci persoane de etnie romă?
- i. Cum priviți prietenii de cuplu sau căsătoriile mixte? Când sunteți mai surprinși/șocați aflând de o astfel de relație ?
 - dintre cineva român și cineva de etnie romă
 - cineva român și cineva arab
 - cineva român și cineva de religie islamică
 - cineva român și cineva asiatic
 - cineva român și cineva african
 - cineva român și cineva afro-american

2. Apartenența la o anume religie sau împărtășirea sau nu a unei credințe

a. Comentați următoarele date din Sondajul intitulat “Intoleranță, discriminare, autoritarism” efectuat de Gallup România la solicitarea Institutului pentru Politici Publice în 2003:

- 61% recunosc că printre rudele și prietenii lor nu sunt persoane de altă etnie
 - 50% recunosc că nici printre vecini nu există persoane de altă etnie
 - 25% consideră că în România nu ar trebui să trăiască martori ai lui Iehova
 - 19% consideră că în România nu ar trebui să trăiască musulmani
- b. Vi se întâmplă să folosiți termenul de secte când vă referiți la alte religii?
 - c. Care sunt acele credințe la care vă referiți cu termenul de “sectă”? Cât de des?
 - d. Cât de des auziți acest termen în jurul dvs (familie, prieteni, loc de muncă, etc)
 - e. Care este propria percepție despre atei? Credeți că cei care sunt atei ar trebui să recunoască deschis acest lucr sau e preferabil să fie mai discreți?
 - f. Cum vi se pare atitudinea presei în raport cu religia majoritară, cu celelalte religii, cu ateismul?
 - g. Cum vi se pare atitudinea instituțiilor statului în raport cu religia majoritară, cu celelalte religii, cu ateismul?
 - h. Cum îi considerați pe cei care își schimbă religia?

Manual Anti-Discriminare

- mai ales pe cei/cele care renunță la religia ortodoxă și trec la diferite religii neo-protestante,
- sau pe cei/cele care trec la islamism
- pentru voi are vreo importanță faptul că prin astfel de gesturi pot deveni din simpli credincioși niște practicanți mai fervenți?

i. Cum considerați studiul obligatoriu al religiei în școală?

3. Vârsta

- a. Vi se pare că tinerii au mai puține șanse de angajare în România?
- b. Credeți că persoanele mai în vârstă sunt mai în pericol să fie concediate?
- c. Vi se întâmplă să gândiți că din cauza neimplicării persoanelor tinere în viața socială lucrurile merg prost în România?
- d. Citiți articolul lui Mircea Mihăieș “Matusalem votează” și analizați în ce măsură gândurile exprimate acolo coincid cu propriile voastre păreri
- e. Vi se întâmplă să gândiți că prezența unui număr atât de mare de pensionari în România reprezintă o povară pentru bugetul statului, implicit o justificare pentru taxele pe care trebuie să le plătim?
- f. Ați vizionat vreodată emisiunile TV de genul “Debut la 50 de ani”? Cum vi se par astfel de inițiative? Le găsiți potrivite? Ridicole? Jenante? Au vreun rost?
- j. Ce credeți despre asociațiile celor de vârsta a treia? Ar trebui să existe? Cu ce ar trebui să se ocupe?

4. Dizabilitățile

- a. Câte persoane cu dizabilități aveți printre colaboratori/prieteni sau în familie?
- b. Cunoașteți diferența dintre handicap și dizabilitate?
- c. Vi se întâmplă să folosiți termenul de “handicapat” ca să sugerați că cineva e prost sau nu pricepe? Cât de des?
- d. Dar în jurul voastru ați auzit o astfel de expresie?
- e. Dar cuvântul “nebun” îl folosiți? Ce înțelegeți prin el?
- f. Cât de des vi s-a întâmplat să vă gândiți la persoanele cu diferite handicapuri fizice sau psihice
- nevăzători - cât de mult știți despre ei?
 - persoane cu handicap loco-motor? De câte ori ați văzut mașini parcate pe locurile special destinate lor; vouă vi s-a întâmplat să parcați mașina în astfel de locuri (personal sau când erați cu familia sau prietenii)?
 - puteți enumera câteva instituții unde sunt amenajate rampe de acces?
 - ce știți despre autism?
 - cunoașteți persoane cu sindromul Dawn?
- g. Credeți că organizațiile persoanelor cu dizabilități sunt prea slabe?
- h. Dacă răspunsul e afirmativ, care credeți că este cauza?

Manual Anti-Discriminare

- i. Cum apreciați prevederea legală potrivit căreia fiecare instituție trebuie să angajeze un anumit procent de “persoane cu handicap”? Dar prevederea că în cazul în care nu angajează trebuie să verse la buget o anumită sumă de bani?
- j. Cum apreciați prevederile legale conform cărora “persoanelor cu handicap” trebuie să li se acorde cu precădere posibilitatea de a lucra la domiciliu?
- k. Ce posibilități de socializare vedeți pentru “persoanele cu handicap”?

5. Orientarea sexuală

a. Comentați următoarele date din Sondajul intitulat “Intoleranță, discriminare, autoritarism” efectuat de Gallup România la solicitarea Institutului pentru Politici Publice în 2003:

- 86% afirmă că printre rudele și prietenii lor nu sunt persoane de orientare homosexuală
 - 70% afirmă că nici printre vecini nu există persoane de orientare homosexuală
 - 40% consideră că în România nu ar trebui să trăiască homosexuali (fie bărbați gay fie lesbiene)
- b. Cât de des ați auzit în cercul dumneavoastră de prieteni sau în familie că homosexualitatea este o boală?
 - c. Dar în presă ați citit astfel de aprecieri? În ce măsură credeți că ele vă pot influența?
 - d. Vi s-a întâmplat să vă gândiți că sunt mai mari șansele ca un bărbat homosexual să fie pedofil decât un bărbat heterosexual?
 - e. Vi s-a întâmplat să fiți abordat de o persoană de același sex cu intenția angajării într-o relație de tip homosexual? Cum ați reacționat?
 - f. Ați avea aceeași reacție dacă abordarea ar fi făcută în exact aceiași termeni (fie politicoși fie mai abrupt) de o persoană de sex opus?
 - g. Cum vi se pare declarațiile “Sunt cât se poate de heterosexual” făcute mai ales de cei care, într-un anumit context, se exprimă în favoarea homosexualității?
 - h. Credeți că există riscul, pe termen lung, ca din cauza orientării homosexuale, populația României să se micșoreze?
 - i. Credeți că homosexualitatea reprezintă o amenințare la adresa moralei tradiționale?
 - j. Cum ar trebui religiile - în general - să privească homosexualitatea?

Capitolul 4 SUBIECTE TEMATICE

Secțiunea 4.1 Creșterea gradului de conștientizare

Manual Anti-D iscriminare

Chiar dacă există persoane care au anumite prejudecăți cu privire la anumite grupuri și săvârșesc acte de discriminare în conștiință de cauză, există un număr mai mare de membri ai societății care nu sunt conștienți că actele lor sunt discriminatorii. Una dintre sarcinile principale ce trebuie îndeplinite în lupta împotriva discriminării constă tocmai în informarea și educarea societății, ce poate fi realizată prin mai multe mijloace.

Majoritatea victimelor discriminării nu își cunosc drepturile și nu știu ce să facă și unde să caute ajutor.

Promovarea propriei organizații

În urma studiilor efectuate de principalii finanțatori și consorții de ONG-uri s-a demonstrat că pentru a lucra în mod eficient, ONG-urile trebuie nu numai să încerce o conștientizare a opiniei publice cu privire la temele pe care le promovează, dar și cu privire la propria organizație. Acest aspect, deși foarte important, este deseori neglijat.

ONG-urile care se ocupă în mod special cu discriminarea trebuie să își dezvolte strategii paralele pentru a-și promova propria organizație, precum și obiectivele urmărite și aspectele legate de combaterea discriminării pe care doresc să le dezvolte în activitatea lor. Această strategie ar putea include:

- Să devină o prezență vizibilă participând la întâlniri sau evenimente relevante, alăturându-se unor comitete sau grupuri de lucru pe probleme importante pentru societate. Astfel de evenimente pot fi ocazii ideale pentru stabilirea de întâlniri individuale cu alte organizații, căutarea de parteneri sau donori, care pot finanța servicii în mod direct. Pentru a obține ajutorul Guvernului în finanțarea activităților în doemniul combaterii discriminării, ONG-urile pot invoca articolul 14 din Directiva Consiliului 2000/78/EC sau articolul 12 din Directiva Consiliului 2000/43/EC.
- Să lucreze împreună cu alte organizații - de ex. alte ONG-uri care desfășoară activități în domeniul discriminării, chiar dacă nu se concentrează asupra unui anumit criteriu. Aceasta include organizarea de întâlniri, activități coordonate, identificarea priorităților la nivelul comunității.
- Dobândirea de expertiză tehnică și substanțială - de exemplu:
 - Solicitarea unui specialist în domeniul discriminării să ofere asistență de specialitate sau să lucreze cu ONG-ul respectiv;
 - Asigurarea anumitor training-uri de specialitate angajaților și colaboratorilor;
 - Stabilirea unor parteneriate cu alte organizații pentru implementarea unor programe specifice;
 - Perceperea legăturii dintre programele ONG-ului și planurile pe termen lung ale Guvernului. Este important pentru ONG-uri să afirme în mod colectiv cum se coordonează activitățile lor cu planurile Guvernului. Unele ONG-uri sunt deseori mai capabile în a îndeplini un obiectiv nerealizat până atunci, de a oferi un punct de vedere alternativ și de a stimula o dezbatere pe aspecte care nu sunt încă în atenția Guvernului.

Prin îmbunătățirea imaginii publice a propriei organizații, ONG-urile vor putea să crească gradul de conștientizare al opiniei publice cu privire la anumite aspecte legate de discriminare care sunt în sfera lor de interese.

Conștientizarea publicului asupra aspectelor legate de principiul egalității

Care este scopul conștientizării?

- Schimbarea atitudinilor, comportamentelor, practicilor, mobilizarea oamenilor pentru sprijinirea unor politici noi, promovarea implementării unei agende pentru respectarea principiului egalității, etc.

Care sunt grupurile țintă?

- Opinia publică, victimele sau potențialele victime, angajatorii din sectorul public sau privat, prestatorii de servicii, inclusiv asigurarea unei locuște, instituțiile de învățământ, forțele de politie, etc.

Cum se realizează?

Manual Anti-Discriminare

- Oferind informație, organizând campanii, prin educație și instruire, prin cercetare și publicarea acestor cercetări, prin stabilirea de rețele și alinațe, prin intermediul media.
- Identificând exemple de discriminare conștientă, intenționată sau neintenționată care intervine în mod special atunci când are loc un comportament inuman sau degradant.
- Oferind argumente pe înțelesul comunității și acceptabile pentru un număr cât mai mare de persoane, de ce astfel de fapte de discriminare sunt interzise și care este semnificația faptului că interzicerile sunt prevăzute de lege.
- Aducând mai aproape de oameni înțelegere suferințelor pe care le implică o faptă de discriminare (de ex. empatia cu victimele discriminării) și ajutând la depășirea percepției victimelor discriminării ca „alte persoane”.
- Oferind informație cu privire la:
 - legislația privind dreptul de a nu fi discriminat;
 - legislația care aplică acest drept și în mod special dispozițiile referitoare la obligația statului de a disemina informația cu privire la directive prin orice mijloc adecvat (articolul 12 din Directiva Consiliului 2000/78/EC și articolul 10 din Directiva Consiliului 2000/43/EC);
 - căile legale de protecție împotriva discriminării;
 - măsuri preventive;
 - datele de contact ale autorităților și organizațiilor competente în domeniul combaterii discriminării.

Diferite metode de conștientizare a opiniei publice pot fi găsite la secțiunea „Aptitudini și Instrumente”.

Secțiunea 4.2 Monitorizarea/Influențarea dezvoltării de legi și politici

ONG-urile au un rol important de jucat în monitorizarea și influențarea dezvoltării de politici și legislație întrucât ele sunt cel mai bine plasate pentru a cunoaște problemele grupurilor țintă și de a gândi și oferi posibile soluții autorităților competente. ONG-urile trebuie să decidă dacă din punct de vedere strategic aceasta este o activitate pentru care dețin expertiza și au capacitatea de a i se dedica. (a se vedea secțiunea „Aptitudini și Instrumente”).

Ce se monitorizează?

- Implementarea legislației și a politicilor
- Practicile și atitudinile în anumite sectoare (administrație publică, relații de muncă, acces la servicii, etc)
- Efectele politicilor asupra grupurilor vulnerabile

Cum se face monitorizarea?

- Prin activități de cercetare, strângere de informații, dezvoltând indicatori.

O monitorizare bine făcută va conduce la obținerea de informații relevante, credibile. O bună monitorizare este premisa pentru un lobby eficient.

Monitorizarea folosind cercetarea și lobby include:

- Organizarea de întâlniri și trimiterea de scrisori oficiale ministerelor sau altor instituții publice pentru a le convinge să adopte aspectele propuse de voi;
- Participarea la consultările publice organizate de diferite instituții publice;
- Folosirea procesului politic;
- Abordarea membrilor Parlamentului în legătură cu anumite aspecte încercând a-i convinge să își asume anumite moțiuni spre dezbateri;
- Lucrul alături de Guvern (în cazurile adecvate) atunci când există această oportunitate (ca membri în grupuri de lucru sau în grupuri operative etc);

Manual Anti-Discriminare

- Lucrul împreună cu alte ONG-uri active în domeniul combaterii;
- Lucrul alături de forumuri anti-discriminare relevante;
- Monitorizarea efectului unor legi noi, iar dacă acesta este negativ cu privire la anumite grupuri, atenționarea Guvernului în acest sens, a altor ONG-uri etc.

Secțiunea 4.3 Asistența individuală acordată victimelor

Asistența

ONG-urile trebuie să își cunoască capacitatea în ce privește asistența individuală acordată victimelor. În acest context ONG-urile pot invoca articolul 2 alineatul 2 din Directiva Consiliului 2000/78/EC și articolul 7 alineatul 2 din Directiva Consiliului 2000/43/EC.

Unele ONG-uri dețin aptitudinile și resursele pentru a acorda asistență și sprijin victimelor, inclusiv reprezentare juridică. Alte ONG-uri pot să ajute victimele în determinarea dacă tratamentul la care au fost supuși constituie un comportament ilegal de discriminare și să le asiste prin oferirea unor informații primare și răspunsuri la unele întrebări. Există însă și ONG-uri care nu au capacitatea de a oferi nici această asistență primară, prin urmare, ele ar trebui să fie capabile să trimită persoana respectivă la o altă sursă de asistență și sprijin. Este important ca fiecare organizație să facă atât cât se consideră capabilă să facă, în acest sens poate fi realizat un audit cu privire la aptitudinile ei (a se vedea secțiunea „Aptitudini și Instrumente”).

ONG-urile trebuie să ofere o asistență amplă victimelor discriminării. Aceasta va lua întotdeauna în considerare sensibilitățile victimelor și emoțiile pe care ele le-au trăit datorită comportamentului discriminatoriu (furie, lipsa respectului de sine, reținere în dezvăluirea insultelor - verbale sau de altă natură - tendința de izolare, frica de a nu-și pierde sursele existență, teama de represalii, de victimizare). Asistența individuală acordată victimelor trebuie să ia în calcul așteptările victimei în ce privește posibilele acțiuni pe care le veți întreprinde etc.

Este esențială oferirea unei asistențe profesionale, dar sensibile la trăirile victimei. Ea poate lua diferite forme, de ex.:

- Stabilirea unei helpline, cu persoane instruite care să înregistreze și să monitorizeze cazurile de discriminare.
- Informarea victimelor asupra drepturilor lor într-o manieră accesibilă, pe înțelesul tuturor.
- Informarea și consilierea specializată a victimei în alegerea căii legale adecvate de combatere a faptei de discriminare suferite.
- Arătarea posibilelor rezultate reale în urma unei plângeri.
- Oferirea (sau îndreptarea către) de consiliere specializată în vederea reconstruirii (sau construirii) respectului de sine.
- Punerea în contact cu alte victime ale discriminării, dacă ele consideră acest lucru de ajutor.
- Identificarea obiectivelor victimei în îndreptarea unei plângeri și compararea lor cu obiectivele și politicile ONG-ului respectiv.
- Propunerea, în anumite cazuri, a unor soluții alternative de rezolvare a disputelor (de ex. medierea între victima căreia i-a fost refuzat accesul la o locuință și proprietarul apartamentului pentru a-l determina să își reconsidere decizia).
- Stabilirea unei echipe de juriști care să asiste victima în promovarea căilor legale împotriva discriminării (a se vedea articolul 13 din Directiva Consiliului 2000/43/EC și articolul 9 din Directiva Consiliului 2000/78/EC).
- Punerea la dispoziția celor interesați a cercetărilor de specialitate și a consilierii pe diferite probleme legate de principiul egalității.

În plus, în cazurile de discriminare la locul de muncă sau în relațiile de muncă și profesionale, dacă un ONG a stabilit relații constructive cu asociațiile patronale sau alte organe competente, precum inspectoratele de muncă, este posibil ca acesta să se afle într-o poziție mai confortabilă să se adreseze angajatorilor decât victimele discriminării.

Manual Anti-Discriminare

Cazurile în instanță

Există mai multe modalități de a folosi cazurile în instanță pentru a combate discriminarea:

- Folosind serviciile unor avocați care lucrează direct cu ONG-ul (remunerați sau pro bono). Acești avocați trebuie să dețină cunoștințele specializate și aptitudinile necesare în cazurile de discriminare.
- Stabilirea unei echipe de avocați afiliați ONG-ului care să aibă expertiza necesară și care sunt capabili și doritori să reprezinte cazuri în instanță în numele unor indivizi sau grupuri de persoane.
- Stabilirea legăturilor cu firme de avocatură și încurajarea lor de a dobândi expertiza necesară pentru a prelua cazuri fie remunerate (când există finanțări) sau pro bono.
- Familiarizarea cu prevederile legale naționale în materia asistenței juridice gratuite astfel încât să poată fi folosite pentru a sprijini victimele cu resurse financiare limitate.
- Dezvoltarea unei politici de preluare de cazuri în conformitate cu politicile și obiectivele ONG-ului, cu sistemul juridic național și cu numărul plângerilor existente. ONG-ul poate decide să adopte o strategie pentru preluarea de cazuri („strategic litigation”) sau un set de cazuri prioritare sau poate decide să preia orice caz cu care este sesizat. Fiecare dintre aceste opțiuni are avantajele și dezavantajele ei, dar indiferent care dintre ele este aleasă, criteriile de preluare a cazurilor trebuie să fie făcute cunoscute atât pentru ONG, cât și pentru victimele care le solicită asistență.
- Reprezentarea cazurilor în fața autorităților naționale competente (inclusiv curți constituționale) în exercitarea drepturilor acordate prin articolul 9 din Directiva Consiliului 2000/78/EC și articolul 7 din Directiva Consiliului 2000/43/EC.
- Să se asigure că procurorii sau alte organe de cercetare penală își îndeplinesc obligațiile și promovează acțiuni în instanță atunci când se impune, în cazurile de discriminare care cad sub incidența legii penale precum ură rasială, atacuri homofobe, violență motivată religios.
- Asistența juridică acordată victimelor ca părți civile în cazurile de discriminare care cad sub incidența legii penale.
- În cazul unor astfel de infracțiuni, când procurorii nu au decis trimiterea în judecată a pretinsului făptuitor, consilierea victimelor cu privire la posibilitățile sale legale de a continua demersurile legale și reprezentarea ei în aceste demersuri.
- Trimiterea de plângeri (individuale sau colective) organelor internaționale precum Curtea Europeană a Drepturilor Omului (în mod special pe baza Protocolului 12, a se vedea secțiunea Concepte cheie), Comitetul privind Drepturile Omului al Națiunilor Unite - UN Human Rights Committee (sub Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice), Comitetul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale - Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Comitetul privind Drepturile Sociale din cadrul Consiliului Europei - Committee of Social Rights, sub Carta Socială Europeană în condițiile în care statul respectiv este parte la aceste convenții.⁹
- Să se asigure că în fața CEJ sau a instanțelor naționale se fac referiri cu privire la aspectele importante de interpretare a Directivelor UE (a se vedea secțiunea privind Legislația și Procedura Națională).
- Informarea Comisiei Europene cu privire la practici administrative ce încalcă prevederile Directivelor și asistarea ei în cazul în care sunt declanșate proceduri de atenționare sau sancționare a statelor.

Metode Alternative de Rezolvare a Disputelor (ADR)

Acestea sunt prevăzute în mod expres în articolul 7(1) din Directiva Consiliului 2000/43/EC și în articolul 9(1) din Directiva Consiliului 2000/78/EC.

⁹Tehnic vorbind, dintre căile precizate mai sus, doar procedura în fața CEDO reprezintă o adevărată cale jurisdicțională, dar și celelalte proceduri au o natură cvasi-judiciară și sunt incluse aici și nu în secțiunea referitoare la Metode Alternative de Rezolvare a Disputelor (ADR).

Manual Anti-D iscriminare

Metodele alternative de rezolvare a disputelor îmbracă mai multe forme după specificul fiecărui stat membru UE sau al Consiliului Europei, de la conciliere sau mediere până la arbitraj.

În unele state ele reprezintă o adevărată alternativă la cazurile în instanță. Părțile au acces la un mediator specializat sau aleg de comun acord un arbitru sau un grup de arbitri care îi asistă în găsirea de comun acord a unei soluții acceptabile ce formează decizia procesului. În unele cazuri înțelegerea respectivă poate să nu fie obligatorie pentru părți, dar este o modalitate de rezolvare a problemelor care există atât la suprafață, cât și la baza conflictului, spre deosebire de o decizie impusă de instanță, care dă câștig de cauză unei părți. Dacă una dintre părți dezaprobă înțelegerea, atunci ambele părți au acces la justiție.

În alte sisteme de drept, înțelegerea este obligatorie și poate fi pusă în executare de către instanțe, chiar dacă una dintre părți se opune.

Numeroase state din Europa Centrală și de Est au reglementat prin legi speciale sisteme de mediere care presupun serviciul unui judecător în calitate de mediator sau arbitru, fără a recurge la căile tradiționale de rezolvare a disputelor prin procese în instanță. În general, înțelegerile ce reies din aceste proceduri sunt înregistrate la instanțele judecătorești și devin executorii. Dacă părțile nu ajung la o înțelegere, se pot accesa căile ordinare în fața instanțelor de judecată.

În unele situații există mai multe sisteme alternative de rezolvare a disputelor ce duc la conflicte de competență.

Atât medierea, cât și arbitrajul sunt activități profesionale ce presupun aptitudini speciale. În unele state au fost înființate Colegii de mediatori sau arbitri pentru a asigura standarde profesionale înalte. ONG-urile pot fi interesate ca angajații lor să dobândească aceste aptitudini profesionale pentru a se putea prezenta ca mediatori credibili sau pot stabili legături cu mediatori specializați care să fie angajați pentru rezolvarea unor conflicte legate de discriminare.

Alte metode alternative naționale sau internaționale de rezolvare a conflictelor pot fi folosite, de ex. plângeri adresate avocatului poporului, petiții adresate Parlamentului European.

Capitolul 5 ABILITAȚI ȘI INSTRUMENTE DE LUCRU PENTRU COMBATEREA DISCRIMINARII

Secțiunea 5.1 Abilități

Manual Anti-Discriminare

ONG-urile au nevoie să își facă un „audit al abilităților” în cadrul organizației pentru a stabili ce aptitudini trebuie să își dezvolte pentru a atinge obiectivele principale ale organizației în lupta împotriva discriminării.

Organizația urmează să afle dacă trebuie să dobândească cunoștințe sau expertiză în ce privește: membrii staff-ului sau membrii asociației, legăturile cu alte ONG-uri (nu toate dintre abilitățile prezentate mai jos sunt necesare tuturor ONG-urilor):

- Personal cu abilități juridice;
- Personal cu abilități de mediere/arbitrare;
- Personal cu abilități de consiliere;
- Personal cu abilități de predare/training;
- Personal ce poate dezvolta relații interpersonale bune;
- Personal cu abilități bune de comunicare sau care poate dezvolta relații publice bune;
- Personal familiarizat cu procesul politic;
- Personal cu abilități lingvistice necesare pentru a dezvolta relații internaționale și a se informa din surse internaționale;
- Personal cu experiență de lucru cu media;
- Personal cu abilități de marketing;
- Personal cu abilități de fund-raiser;
- Personal cu abilități tehnice IT.

Atunci când identifică lipsa unor abilități necesare, ONG-urile trebuie să caute și să aplice remediile aferente, de ex. :

- Recrutarea unor noi angajați care dețin abilitățile necesare;
- Recrutarea unor voluntari care dețin abilitățile necesare;
- Folosirea contactelor cu celelalte ONG-uri pentru training, asistență, schimb de experiență etc;
- Asigurarea accesului la servicii care presupun anumite cunoștințe și abilități prin stabilirea contactelor cu firme locale, profesioniști sau trainerii;
- Trimiterea de cereri de finanțare dacă este necesar.

Secțiunea 5.2 Instrumente

ONG-urile trebuie să treacă printr-un „audit al instrumentelor” în cadrul organizației lor pentru a afla ce instrumente folosesc sau ar putea să folosească pentru a atinge principalele obiective identificate.

A. In general - Campanii

▪ *Arena politică*

Organizațiile trebuie să folosească arena politică locală și națională pentru a pleda în favoarea anumitor aspecte (de ex. pentru o nouă legislație, pentru extinderea legislației existente) sau pentru a schimba practicile discriminatorii.

Campaniile ar trebui să aibă în vedere politicienii, autoritățile locale sau alți factori de decizie. ONG-urile trebuie să informeze ministerele asupra realităților din jurul temei pentru care pledează. ONG-urile trebuie să își facă cunoscute opiniile cu privire la proiectele de legi sau legile în vigoare și să solicite autorităților și agențiilor guvernamentale să își facă datoria.

▪ *Opinia publică*

Aceasta reprezintă un instrument puternic în promovarea obiectivelor campaniei, de aceea este important ca ea să se desfășoare public. Aceste campanii ar trebui să caute să păstreze opinia publică informată în legătură cu aceste aspecte. Schimbarea opiniei publice este esențială pentru succesul

Manual Anti-Discriminare

campaniei pentru că dacă publicul rămâne neinteresat de subiect, aceasta nu mai are sens. Dacă publicul nu este făcut să înțeleagă că dreptul de a nu fi discriminat este fundamental, atunci nici politicienii care se bazează pe voturile publicului nu vor fi interesați de acest lucru.

▪ **Stabilirea de rețele și construirea de alianțe**

Interacțiunea cu grupurile țintă este importantă pentru stabilirea de rețele. În acest sens, comunicarea cu grupurile și forumurile relevante ajută la formarea unei imagini fidele a realității într-un anumit domeniu. Pentru aceasta trebuie să existe o bază de date actualizată cu contacte utile.

În plus, un mod ideal de a schimba cunoștințe și informații, de a construi relații și a îmbunătăți contacte pentru un mai mare impact al campaniei constă în stabilirea de relații strânse cu alte grupuri sau organizații care împărtășesc aceleași obiective în combaterea discriminării - sau în alte arii de interes conexe - (de ex. pentru îmbunătățirea standardelor în școlile din zona rurală).

ONG-urile pot invita alte organizații care lucrează în domenii similare la „mese rotunde” unde se pot pune de acord asupra obiectivelor comune în realizarea unor campanii și în activități de lobby sau pot să schimbe informații despre proiectele în care sunt implicați.

Prin acest gen de „lucru în echipă” se evită duplicarea eforturilor (și a costurilor) în același domeniu. Acest aspect este important mai ales în cazul în care organizațiile sunt în competiție pentru aceleași fonduri. Beneficiile economice ale muncii în comun și ale împărțirii cheltuielilor și cunoștințelor duc de asemenea la eliberarea unor fonduri care pot fi folosite în alte scopuri, poate tot pentru acțiuni comune.

Construirea de alianțe cu alte sectoare de activitate asigură un mai bun schimb de informații, o mai bună coordonare a strategiilor și face posibilă mobilizarea unei mase mai mari de persoane care susțin o agendă anti-discriminare.

Prin inițierea unor seminarii proprii și participarea la alte evenimente sau conferințe, organizația își îmbunătățește propria imagine, își transmite mesajele anti-discriminare și își îmbunătățește baza de date cu contacte.

Construirea de alianțe cu alte grupuri din societatea civilă poate merge până la sindicate, universități sau think tanks, organizații ale consumatorilor, media etc.

▪ **Cercetare**

Opiniile ONG-urilor exprimate prin campanii, prin media etc trebuie să se sprijine pe cercetări temeinice de un înalt grad profesionalism. Aceste cercetări prezintă un rol semnificativ în influențarea deciziilor politice la cel mai înalt nivel din Guvern.

Unele din cele mai bune și eficiente cercetări sunt cele întocmite de ONG-uri cu expertiză, abilități și resurse pentru a realiza o muncă la un înalt standard profesional, motiv pentru care sunt foarte respectate. Multe ONG-uri nu dețin aceste abilități și prin urmare nu ar trebui să se angajeze în astfel de proiecte în aceste condiții. Cercetări de o calitate discutabilă pot dăuna atât ONG-ului, cât și cauzei respective. În schimb, ONG-urile respective pot contribui cu informații utile cercetărilor unor experți .

În consecință, organizația trebuie să aprecieze dacă are abilitățile necesare pentru a promova propria cercetare sau, dacă resursele îi permit, să subcontracteze cercetarea unor experți pe probleme de discriminare. ONG-urile mai mari pot avea interes să subcontracteze astfel de experți externi pentru a realiza proiecte de cercetare și o dată finalizate să pregătească rapoarte mai ample. Modalități utile de colectare de informații reprezintă de asemenea promovarea de investigații asupra conștientizării și analizele statistice prin folosirea chestionarelor.

Pe baza acestor cercetări, ONG-urile pot compila și produce rapoarte de cercetare ample, lucrări de cercetare sau scurte investigații pe cazuri, studii de caz, publicații cu politici publice, newsletter-uri periodice, rezumate statistice, rezumate de fapte, fișe de cazuri pe care să le facă accesibile prin publicarea lor prin diferite mijloace (de ex. biblioteci, website etc).

De asemenea, ONG-urile pot realiza și trimite informări periodice prin poșta electronică sau tradițională celor din baza de date, prin care se fac publice propriile cercetări și activități statistice.

Manual Anti-Discriminare

Informațiile dobândite prin intermediul cercetării vor folosi ONG-urilor pentru a dezvolta proiecte pilot prin care să-și pună în practică în cadrul comunității propriile teorii cu privire la anumite aspecte.

▪ *Media*

În societatea de azi, mass-media reprezintă cel mai puternic mijloc de influențare a opiniei publice și de creștere a gradului de conștientizare generală. Prin urmare, colaborarea cu mass-media este esențială, iar ONG-urile trebuie să-și creeze contacte printre jurnaliști (radio, TV, știri prin internet, mass-media scrisă), să își dedice suficient timp și energie pentru a da comunicate de presă și campanii de presă pe teme legate de principiul egalității și drepturile omului.

Media poate servi de asemenea pentru diseminarea informației relevante. În acest sens, ONG-urile trebuie să folosească mass-media pentru a transmite grupurilor țintă informațiile și educația necesară, prin urmărirea următorilor pași:

- Comunicate de presă atunci când sunt lansate noi politici de către autoritățile locale sau naționale;
- Comunicate de presă atunci când sunt luate de către instanțele judecătorești hotărâri de principiu sau hotărâri-știri;
- Organizarea de conferințe de presă;
- Invitații adresate regulat membrilor media să participe la cursuri de pregătire organizate de ONG-uri;
- Trimiterea de scrisori către ziare cu scopul de a fi publicate;
- Identificarea jurnaliștilor care se ocupă de probleme legate de discriminare și adăugarea lor la baza de date; și
- Informarea regulată a acestor jurnaliști asupra aspectelor relevante din domeniu;
- Efectuarea de monitorizări media pentru a detecta informații incorecte, imagini discriminatorii sau stereotipuri, urmată de colaborarea cu mass-media pentru eliminarea acestora..

▪ *Training*

Acesta vizează un număr mare de grupuri țintă. În funcție de grupul țintă urmează să fie adaptat și conținutul training-ului (organe de poliție, jurnaliști, școli etc).

O dată ce organizația și-a construit **propria imagine** și a **dobândit expertiza necesară pentru training**, va fi în postura de a oferi training-uri pentru promovarea principiului egalității.

Organizația ar trebui să aibă în vedere realizarea de training-uri, seminarii sau workshop-uri bine promovate public, în special pentru avocați, judecători, oficiali din autoritățile publice locale, sectorul privat al angajatorilor și al prestatorilor de servicii, prin intermediul asociațiilor lor. Este posibil să se dorească de exemplu concentrarea asupra unui grup țintă particular - procurorii în legătură cu încurajarea pedepsirii infracțiunilor de incitare la ură rasială.

Un aspect important dintre abilitățile profesionale necesare pentru organizarea de training-uri este crearea și producerea unor materiale de training și seturi de informații ca modalități suplimentare de diseminare a informațiilor.

Bineînțeles, tipul de training va depinde de profilul, obiectivele, abilitățile ONG-ului.

B. În legătură cu tehnica IT

▪ *Crearea de pagini web*

Fiecare ONG trebuie să aibă propria pagina web. În acest sens, se va avea în vedere scopul căruia va servi această pagină web și se vor cântări costurile și beneficiile.

A se vedea mai jos în legătură cu posibilul ajutor de la un expert IT din afara ONG-ului.

▪ *Management-ul cunoștințelor*

Una dintre problemele ONG-urilor aglomerate constă în faptul că deși dețin cantități vaste de informație foarte importantă, de multe ori aceasta este posedată de angajații cheie care se declară

Manual Anti-D iscriminare

prea ocupați lucrând ca activiști sau făcând lobby pentru schimbarea legislației și a politicilor, în loc să își rezerve puțin timp pentru a înregistra ceea ce știu, ce fac, cum și de ce. Atunci când sunt plecați, organizație nu este capabilă să îi înlocuiască, iar dacă părăsesc organizația rămâne o imensă gaură informațională.

ONG-urile trebuie să fie mult mai riguroase în stabilirea unor sisteme de înregistrare a informației astfel încât fiecare din organizație să aibă acces la ea, fie prin informările în cadrul întâlnirilor săptămânale în care prezența este obligatorie, fie printr-un sistem adițional de înregistrări, rapoarte cu privire la rezultatele întâlnirilor cheie etc.

Funcționarea eficientă a organizației depinde de aplicarea unui sistem de management al cunoștințelor. Instituția va fi organizată și ținută la curent cu ultimele evoluții dacă se păstrează contactele, precedentele judiciare, alte baze de date relevante, precum cercetările realizate sau în curs de realizare a diferiților indivizi care lucrează în organizație. De asemenea este importantă capacitatea de a schimba și împărtăși contacte sau alte informații cu alte părți.

Dacă o organizație desfășoară o activitate bogată privind asistența individuală acordată victimelor, plângeri, cazuri în instanță, atunci o parte din sistemul de management al cunoștințelor va consta din sistemul de management al cazurilor prin care acestea se vor identifica și înregistra.

Tehnologia IT este un instrument indispensabil pentru toate organizațiile moderne. Acestea trebuie să își identifice cu grijă nevoile de IT și să evalueze ce programe IT pot să adauge valoare serviciilor lor și să le extindă potențialul. Bineînțeles acestea prezintă implicații financiare, mai ales dacă nu există personal pregătit în domeniu. O soluție ar consta în asistența de specialitate acordată de o altă organizație sau firmă cu care ONG-ul a stabilit relații de colaborare.

- ***In legătură cu UE***

ONG-urile trebuie să se asigure că oferă Comisiei informație care completează, adaugă și dacă este necesar critică și corectează informația oferită Comisiei de guvernul național, conform art.19 din Directiva Consiliului 2000/78/EC și art. 17 din Directiva Consiliului 2000/43/EC.

- ***In legătură cu alte instituții internaționale***

ONG-urile trebuie să se asigure că oferă comitetelor relevante din cadrul Cartei Sociale Europene sau Convenției pentru eliminarea Discriminării Rasiale sau Convenției privind Drepturile Copilului sau Pactului Internațional privind Drepturile Civile și Politice informație cu privire la măsurile luate pentru combaterea discriminării (sau lipsa acestor măsuri) prin care să se completeze, adauge și dacă este necesar critice și corecteze informația oferită acestora de guvernul național.

Manual Anti-Discriminare

a. In general, organizațiile din societatea civilă au solicitat - și continuă să solicite - Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să elaboreze politici publice pentru combaterea discriminării

- conștientizarea populației cu privire la acest lucru
- acțiuni privind instituțiile publice

b. Credeți că o astfel de solicitare este legitimă? De ce?

c. Este o astfel de solicitare eficientă?

d. Cum ar trebui ONGurile care acționează împotriva discriminării să se implice?

- reactiv? - să aștepte inițiativa CNCD
- pro-activ? - să impună punctul lor de vedere și propriile acțiuni?

e. Care tipuri de acțiuni ar avea mai mare succes?

- campanii media? Cum? - analizați campania din proiectul Agenției de Monitorizare a Presei cu anunțurile discriminatorii
- ce eficiență credeți că au campaniile TV?
- cine ar trebui să suporte costurile?

f. Cum ați vedea adresată această chestiune în sistemul de educație?

- la ce nivel (primar, secundar, liceu, universitar)?
- în manuale?
- alte forme? care?

Manual Anti-Discriminare

EXERCIȚIUL 1 - DIFERENȚIERE DISCRIMINARE DIRECTA-DISCRIMINARE INDIRECTA

GRUPA 1

Construiți 2 situații de discriminare întâlnite în societatea românească, respectând următoarele condiții:

- Situația 1: o discriminare directă pe criteriul orientării sexuale;
- Situația 2: o discriminare indirectă pe criteriul dizabilitate.

Timp de lucru 10 minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

GRUPA 2

Construiți 2 situații de discriminare întâlnite în societatea românească, respectând următoarele condiții:

- Situația 1: o discriminare directă pe criteriul etnie;
- Situația 2: o discriminare indirectă pe criteriul vârstă.

Timp de lucru 10 minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

GRUPA 3

Construiți 2 situații de discriminare întâlnite în societatea românească, respectând următoarele condiții:

- Situația 1: o discriminare directă pe criteriul religie;
- Situația 2: o discriminare indirectă pe criteriul etnie.

Timp de lucru 10 minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

EXERCIȚIUL 2 - STUDII DE CAZ PE CONCEPTE DIFERITE DIN MATERIA ANTI-DISCRIMINARII

STUDIUL DE CAZ 1

“DV a fost angajat al unui teren de golf. El a fost diagnosticat cu schizofrenie și se află sub tratament. Deși considera că diagnosticul lui nu reprezenta ceva care trebuia ascuns, totuși a decis, ca la început să nu dezvăluie angajatorului și colegilor de serviciu boala de care suferea. Ulterior, când a decis să împărtășească aceste lucruri colegilor, aceștia au început să îl trateze în mod diferit adresându-i calificative precum „nebun”, „ciudat” sau „sărit de pe fix”.

DV. a hotărât să se plângă directorului terenului de golf cu privire la comportamentul colegilor de serviciu. În urma acestei plângeri, directorul i-a chemat pe colegii lui D.V. și le-a spus că acesta din urmă nu este întreg la minte și că s-a plâns de comportamentul lor. Le-a recomandat să-l ocolească și i-a asigurat că D.V. va fi pus să lucreze singur astfel încât să aibă cât mai puțin contact cu ceilalți colegi și să nu se mai plângă.

Și după această întâlnire, colegii lui D.V. au continuat să aibă același comportament, ba mai mult să își intensifice injuriile la adresa lui D.V.

Când angajatorul a organizat o excursie pentru toți salariații, D.V. nu a fost invitat să participe. DV s-a plans din nou directorului. Acesta i-a spus că atitudinea sa de a face plângeri împotriva colegilor săi este necolegială, și a creat o stare de tensiune în rândul personalului, motiv pentru care a decis concedierea lui D.V.”

Întrebări referitoare la caz:

Manual Anti-Discriminare

1. Au existat acte de discriminare? Dacă da identificați-le.
2. Au existat alte acte culpabile sancționate prin legislația anti-discriminare? Cum ar fi putut acționa angajatorul?
3. Cum pot fi combătute actele de discriminare din speță? Cum acționează principiul împărțirii sarcinii probei în acest caz?

Timp de lucru 20 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

STUDIU DE CAZ 2

„Domnul L.M. este angajat de Episcopia Ortodoxă X în calitate de cântăreț bisericesc în parohia Y. Preotul paroh S.P. bănuiește că L.M. este homosexual și transmite Episcopiei X aceste informații. Preotul paroh S.P. prezintă la sfârșitul slujbei de duminică, în fața enoriașilor, un ziar local care conținea un talon pentru anunțuri gratuite în care era completat cu pixul roșu: „Tânăr gay caut bărbat peste 30 de ani pentru relații homosexuale. Tel: ...”. Pentru că numărul de telefon era cel al tânărului L.M., preotul a tras concluzia în fața audienței credincioșilor că este L.M. este homosexual și le-a spus oamenilor: „Uiteți ce ținem între noi - lupul între oi. L.M. trebuie dat afară din parohie.” După acest incident. Preotul paroh a început o activitate de denigrare a lui L.M., povestind peste tot pe unde mergea în interesul serviciului că L.M. este homosexual și că ar trebui dat afară din biserică precum și cuvinte insultătoare la adresa orientării sale sexuale. Episcopia X intervine în urma unui interviu în presa locală și îl amenință pe L.M. că îl vor supune unui examen medical de specialitate pentru a afla dacă este homosexual sau nu. L.M. reprezentat de un ONG pentru apărarea drepturilor comunității LGBT (lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali) face o sesizare la CNCD pentru constatarea și sancționarea faptelor de discriminare la care a fost supus.”

Întrebări referitoare la caz:

1. Analizați faptele prezentate din perspectiva existenței sau nu a unei discriminări luând în calcul alte drepturi care intervin în respectivele situații.
2. Dacă Episcopia X îl concediază pe L.M., poate fi sancționată de discriminare? Argumentați.
3. Dacă L.M. ar fi fost îngrijitorul sau gădinarul parohiei, ar fi putut fi concediat?

Timp de lucru 20 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

STUDIU DE CAZ 3

Pentru anul universitar 2004 - 2005, Ministerul Educației și Cercetării, acordă, prin Ordin al ministrului, un număr de 100 de locuri destinate învățământului special pentru romi. La fiecare facultate de drept de stat din țară sunt acordate un număr de 2 locuri pentru romi. La Facultatea de Drept din București candidează pentru aceste locuri 2 persoane, care sunt admise cu medii până în 7.50.

Media de promovabilitate generală, pentru ceilalți candidați este de 9.20.

Una dintre candidatele aparținând majorității, respinsă cu media 9.00, văzând că cei doi romi sunt admiși cu medii mai mici decât a ei, decide să înainteze plângere la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, deoarece considera ca a fost discriminată.

Intrebari :

1. Analizați starea de fapt și precizați dacă există o situație de discriminare.
2. Dacă există o situație de discriminare, despre ce tip de discriminare este vorba?
3. Care va fi decizia CNCD în acest caz?
4. Ce alte măsuri ar putea lua Ministerul Învățământului pentru a încuraja educația superioară în rândul copiilor de etnie romă?

Manual Anti-Discriminare

Timp de lucru 20 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

EXERCIȚIUL 3 - ASISTENȚA INDIVIDUALĂ ACORDATĂ VICTIMEI DISCRIMINĂRII

STUDIUL DE CAZ

„A.B. este student de etnie romă. În perioada 15-19 noiembrie 2003 a participat la un eveniment intercultural organizat de o asociație de drepturile omului. La finalul manifestărilor, toți participanții, în număr de 19 conduși de coordonatoarea lor de la asociație L.A. au decis să iasă în oraș pentru a bea un pahar de suc. Au intrat în mai multe cluburi de noapte, dar toate erau ocupate. În jurul orei 24:30 au ajuns și la barul V. unde erau locuri pentru toți. Când au dat să intre, bodyguardul localului le-a spus că A.B. nu poate intra deoarece clubul are o politică privată prin care nu permite accesul persoanelor de etnie romă.

Deși au încercat să îl convingă pe bodyguard și au chemat poliția, cei 19 nu au putut intra în club cu tot cu A.B. Poliția nu a luat nici o măsură în urma plângerii făcute de A.B.

A.B. și asociația de drepturile omului organizatoare a evenimentului vă contactează și vă întreabă ce poate să facă?”

Timp de lucru 20 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

EXERCIȚIUL 4 - JOC DE ROL

Fiecare participant primește un bilet pe care este descrisă o persoană, apoi sunt rugați ca fiecare dintre ei să creeze o poveste (a vieții) pentru persoana descrisă pe biletul propriu, cu mențiunea că toate personajele de pe biletele primite de fiecare grup trăiesc în aceeași comunitate, dar nu neapărat din aceeași familie.

Biletele pot fi:

- adolescentă
- femeie de 30 de ani
- adolescent (băiat)
- tânăr căsătorit
- tânăr de 30 de ani, necăsătorit
- tânără de 20 de ani
- femeie de 60 de ani
- femeie însărcinată
- copil de 10 ani
- femeie care înfiază un copil
- bărbat de 75 de ani
- tânăr de 30 de ani
- etc

Participanții sunt rugați ca atunci când crează povestea vieții personajelor să aibă în vedere:

- care este numele
- care este vârsta
- care sunt relațiile de familie sau alte tipuri de relații cu alte personaje
- dacă au sau nu copii
- dacă lucrează, unde, ce fac, dacă nu lucrează cum își petrec timpul
- care este situația socială, financiară
- care sunt hobby-urile, interesele

Manual Anti-Discriminare

După ce fiecare participant a creat o poveste pentru personajul propriu, este rugat, ca împreună cu ceilalți participanți să creeze o poveste a comunității - stabilind relațiile dintre personajele participanților.

Timp de lucru 40 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

EXERCIȚIUL 5 - ROLUL ONG-URILOR ÎN COMBATerea DISCRIMINARII

În calitate de ONG-uri care luptă împotriva discriminării, apărând drepturile unor categorii diferite de beneficiari, construiți o strategie de modificare a legii anti-discriminare în vigoare la această oră, indicând toate etapele prin care veți trece.

Timp de lucru 45 de minute; Raportare 5 minute pentru fiecare grupă

EXERCIȚIUL 6 - PLANIFICAREA UNEI CAMPANII DE CONȘTIENȚIZARE

Luând în calcul ca reprezentanți ONG-uri cu categorii diferite de beneficiari, construiți o campanie de conștientizare, astfel:

- stabiliți situația de conștientizat (o categorie specifică sau anti-discriminarea în general)
- delimitați un grup țintă
- identificați media cele mai potrivite
- identificați principalele activități pe care le veți organiza sau la care veți participa
- construiți sloganul campaniei
- construiți un scenariu (text) pentru un spot radio sau TV al campaniei dvs.

Timp de lucru 50 de minute; Raportare 10 minute pentru fiecare grupă

Manual Anti-Discriminare

Anexa 1 Suport de curs privind realizarea documentarii situatiilor de incalcare a drepturilor omului
(Extras din lucrarea: "Ghidul pentru monitorii locali de drepturile omului", Romani CRISS, Dezideriu Gergely)

Cuprins:

Introducere

Respectarea drepturilor omului si preocuparea CRISS fata de situatia incalcarii drepturilor romilor din Romania

Capitolul I: Documentarea cazurilor de discriminare

Realizarea documentarii si investigarii

Realizarea Interviuurilor

Elemente esentiale in realizarea interviurilor

Obtinerea datelor secundare si coroborarea probelor

Ce informatii este ideal sa se obtina?

Ce trebuie retinut cu privire la martori?

Ce elemente trebuie sa contina declaratiile martorilor?

Elemente cheie care trebuie avute in vedere pe parcursul documentarii

Capitolul II: Solutionarea cazurilor de discriminare de catre CNCD

II.1. Pasii pe care victima discriminarii trebuie sa ii ia in considerare atunci cand se adreseaza CNCD

Asistenta din partea CNCD

Ajuta CNCD pe oricine?

Cum trebuie sa ma adresez CNCD?

Exista un termen limita care trebuie respectat?

Ce se intampla ulterior ?

Cand voi stii daca CNCD a solutionat cazul meu?

II.2. Pasii in introducerea unei plângeri la CNCD

Plangerea privind discriminarea

Cum trebuie sa procedez ?

Unde pot obtine consultanta?

Unde sunt solutionate cazuri de discriminare ?

Exista termene limita pentru a depune o plangere care vizeaza un caz de discriminare?

Este usor sa introduci un caz de discriminare?

Care sunt posibilele remedii ce pot fi obtinute intr-un caz de discriminare?

Pot obtine asistenta juridica/reprezentare legala ?

Anexa 1: Model de Plangere adresata CNCD

Anexa 2: Model de Plangere prealabila adresata organului de urmarire penala

Introducere:

Manual Anti-Discriminare

Respectarea drepturilor omului si preocuparea Romani CRISS fata de situatia incalcarii drepturilor romilor din Romania

În perioada 1990-1993, conflictele interetnice locale si situatiile de violare a libertatilor fundamentale a unor persoane si colectivitati de romi au atras atentia opiniei publice si diplomatiei internationale din România si din alte tari.

Actiunile Romani CRISS ce au vizat respectarea 'Drepturilor Omului' in perioada respectiva au ajutat la "inventarea unei solutii" pentru stoparea violentelor colective fata de romi: administrarea statului de drept, la nivel local. Reusita acestei actiuni în localitati precum Mihail Kogalniceanu, jud. Constanta si în catunul Ponorâta, satul Valenii Lapusului, jud. Maramures, în anii 1992-1994, a influentat atitudinea si raspunsul autoritatilor guvernamentale la situatii asemanatoare. În cazul gravului conflict de la Hadareni, jud. Mures, din septembrie 1993, Guvernul României s-a implicat în reconstruirea caselor distruse, cu finantare de la buget, iar persoanele suspectate a fi vinovate de incendierea caselor romilor au fost trimise in judecata.

In anii 1994-1998, Romani CRISS si-a orientat expertiza, spre activitati de prevenire a situatiilor de violenta distructiva prin documentare si mediere la nivel local a starilor de tensiune în relatiile dintre romi si populatia locala. In acest proces complex si nu de putine ori dificil, CRISS a incurajat si format tineri romi pentru a interveni in astfel de imprejurari avand in vedere respectarea drepturilor si libertatilor fundamentale, intr-un cuvânt a "Drepturilor Omului". Astfel, CRISS a functionat ca un mediator între comunitatile locale si romi, pe de-o parte si autoritatile alese si institutiile statului, de celalalta parte.

In anii 1994-2002 a scazut frecventa situatiilor de violenta colectiva împotriva romilor, de tip "pogrom" inasa au continuat situatii de abuzuri a organelor statului fata de persoane fizice individuale si/sau discriminare fata de drepturile romilor ca minoritate.

Romani CRISS a documentat si monitorizat cazuri de incalcare a drepturilor si libertatilor fundamentale in care au fost implicati romi, a sesizat institutiile abilitate asupra acestor situatii de fapt si a asigurat victimelor acestor abuzuri, aparatori legali pentru ai reprezenta in fata institutiilor judiciare din Romania.

Angajarea unor experti in cadrul Romani CRISS, imbunatatirea cadrului legislativ privind combaterea discriminarii si imbunatatirea situatiei romilor in Romania sunt doar cateva dintre activitatile in care CRISS a fost implicat.

Capitolul I: Documentarea cazurilor de discriminare, abuzuri si violenta

Realizarea documentarii si investigarii

Pregatirea procesului de documentare necesita o preocupare substantiala. Provocarea pe care o genereaza procesul de documentare consta in modul de realizare al acesteia. Realizarea interviurilor, observarea evenimentelor, deplasarea la locul incidentului si obtinerea informatiilor secundare reprezinta esenta monitorizarii drepturilor omului. Persoana care realizeaza documentarea trebuie sa aiba in vedere doua principii in parcursul monitorizarii.

In primul rand, trebuie **sa distinga** faptele de opinii, suspiciuni, ipoteze, zvonuri sau supozitii. Informatiile fara o baza reala, obiectiva, pot submina raportul final si pot compromite eforturile depuse in intregul proces de monitorizare.

In al doilea rand si referitor la selectarea tehnicilor si metodelor de documentare, trebuie pastrata **impartialitatea**. Persoanele care documenteaza nu isi pot permite implicarea emotionala intr-un caz.

Realizarea Interviurilor

Realizarea interviurilor constituie unul din elementele fundamentale ale procesului de documentare. Este esential ca persoana care intervieveaza sa fie foarte bine pregatita iar persoana interviuata sa fie informata despre documentare. Interviul este o deprindere care se dezvolta in urma experientei si se imbunatateste prin practica. Fiecare persoana care realizeaza interviuri

Manual Anti-Discriminare

trebuie sa inteleaga principiile fundamentale ale consensului, confidentialitatii, impartialitatii si securitatii astfel incat sa-si dezvolte propriile abilitati in procesul de monitorizare.

Elemente esentiale in realizarea interviurilor

1. Identifica cine sunt persoanele pe care le intervievezi si cu ce se ocupa. Explica inainte obiectul si scopul monitorizarii. Prezinta informatii despre organizatia/institutia in numele careia realizezi interviul. Clarifica daca si cum vor fi disponibile informatiile obtinute in cadrul raportului final. Prezinta in detaliu cui ii vor fi cunoscute informatiile obtinute prin interviu, mai putin in cazul in care este ceruta confidentialitatea.
2. Incearca sa obtii acordul de a realiza interviul, intr-un cadru privat in acelasi timp.
3. Garanteaza ca interviul este confidential si nici o informatie nu va fi prezentata fara consimtamantul expres al persoanei. Intreaba persoana daca doreste sa ramana anonim, doar initialele numelui. Explica faptul ca o eventuala plangere nu poate ramane anonima fiind necesara semnarea de catre victime, aceiasi situatie fiind valabila si pentru martori.
4. Asigura inca o data persoanele de siguranta interviului
5. Verifica daca fotografierea sau înregistrarea audio/video intimidează persoana, sau încalcă normele grupului, ale comunitatii
6. Foloseste intrebari deschise (nu cele de genul care induc raspunsul) in cadrul interviului cum ar fi: Ce s-a intamplat? Si apoi ce s-a intamplat? Pune intrebari care incep prin cine, ce, unde, cand, de ce, cum?
7. Foloseste intrebari care induc raspunsul doar in cazul interievării martorilor care ofera informatii opuse obiectivelor monitorizarii, intebari de genul : Ne este adevarat ca ..., negi ca ..?
8. Foloseste intrebari directe, precum : Poti sa-mi descrii mai mult despre...? Si poti sa-mi spui ce este important cu privire la...? atunci cand intervievezi martori care au o stare de nervozitate, nu stiu cum sa vorbeasca, au dificultati sa-si aminteasca detalii; cat mai posibil nu raspunde in locul lor cu privire la a afirma sau nega ceva
9. la notite, inclusiv impresii generale despre ce intervievati, date despre credibilitate, cat si despre circumstantele in care interviurile au fost realizate.
10. Pastreaza o lista cu sursele se informare si persoane de contact
11. Creaza-ti un sistem de verificare a informatiilor prin care sa treci de la sfarsit la inceput si invers pentru a compara comentariile celor intervievati cu privire la un incident, pentru a verifica chestiuni legate de credibilitate si obiectivitatea informatiilor obtinute.
12. Pastreaza o lista a informatiilor secundare/aditionale ce trebuie culese, si cere documente necesare care pot sa intareasca infromatiile obtinute
13. Identifica informatiile care ar putea periclita raportul final
14. La sfarsitul interviului multumeste persoanei si intreaba daca doreste sa mai adauge ceva¹⁰

Obtinerea datelor secundare si coroborarea probelor

Obtinerea datelor secundare este un alt important pas in documentare. Dupa realizarea interviurilor si a folosirii tuturor celorlalte metode, persoana care realizeaza documentarea trebuie sa obtina alte informatii necesare a umple goluri in urma obtinerii probelor directe. Astfel, trebuie sa documenteze atent toate partile implicate, sa verifice faptele si sa coroboreze evenimentele astfel incat acuuzatiile de abuz, de exemplu, sa fie bine fudamentate si sa existe baze solide pentru realizarea apararii victimelor. Raporturi credibile ale altor organizatii guvernamentale sau ne-guvernamentale, interviuri cu alti martori, plangeri ale altor indivizi in cazuri similare si evidente ale abuzului fizic sunt toate surse de coroborare a probelor. Documentarea trebuie sa se focalizeze pe

¹⁰ Citat din Women's Human Rights Step by Step: A practical guide to Using International Human Rights Law and Mechanisms to Defend Women's Human Rights, Women, Law and Development International and Human Rights Watch, 1997, D.C. chapter 6.

Manual Anti-Discriminare

ceea ce este verificabil. Atunci când se formează concluzii solide cu privire la respectivul caz, este important să precizăm acest fapt și să explicăm de ce.

Informațiile secundare se pot obține prin declarații, de asemenea prin certificate medico-legale, statistici publice, hotărâri ale instanțelor de judecată, răspunsuri ale instituțiilor etc. Pot constitui informații și articole de presă, rapoarte ale organizațiilor locale, instituțiilor locale și documente similare.

Ce informații este ideal să se obțină?

- ◆ Declarații personale ale victimei
- ◆ Declarații ale martorilor
- ◆ Alte declarații: actori implicați-autorități, instituții, persoane etc.
- ◆ Acte autentice sau sub semnătură privată
- ◆ Dovezi fizice: lucruri materiale în sine
- ◆ Obiecte legate de fapta săvârșită
- ◆ Înregistrări audio, video

Ce trebuie reținut cu privire la martori?

În acțiunea de monitorizare este esențială identificarea persoanelor care pot oferi informații despre incidentul ce pare a constitui o încălcare a unui drept. Persoana care documentează trebuie să aibă în vedere:

- ✚ identificarea oricărui martor
- ✚ stabilirea persoanelor care sunt dispuse să ofere informații sau să depună (scrie) o declarație, fie la momentul respectiv, fie mai târziu
- ✚ însemnarea numelor și adreselor sau localizarea acestora

Trebuie stabilit dacă victima/martorul este:

- ✚ pregătit să ofere informații despre caz fără să îi fie menționate numele
- ✚ pregătit să ofere informații sub formă unei declarații scrise și semnate, și posibil să își ofere disponibilitatea pentru un viitor posibil proces

Ce elemente trebuie să conțină declarațiile martorilor?

- ✚ data și locul unde este încheiat;
- ✚ numele, prenumele și calitatea celui ce scrie declarația
- ✚ datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal,
- ✚ ocupația și locul de muncă
- ✚ descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită,

Manual Anti-D iscriminare

- ✚ arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite;
- ✚ indicarea actului normativ in care se încadrează fapta
- ✚ semnătura

Elemente cheie care trebuie avute in vedere pe parcursul documentarii

Persoana care documenteaza trebuie :

- ◆ Sa fie precauta si discreta
- ◆ Sa asculte si sa observe
- ◆ Sa isi noteze impresiile personale
- ◆ Sa vorbeasca cu oamenii individual si sa compare detalii privind cele declarate
- ◆ Sa culeaga cat mai multe informatii posibile-fotografii, filme video, sa inregistreze declaratiile, sa colecteze si sa conserve, acolo unde este posibil, dovezi (haine murdare, rupte, pline de sange, diverse obiecte in urma faptei)
- ◆ Sa isi noteze detalii cat mai aproape de incidentul petrecut pentru a nu omite pe viitor aspecte legate de fapte, de exemplu: o inregistrare poate fi folosita si mai tarziu pentru a observa detalii.

In cursul interviului persoana care documenteaza trebuie sa :

- ✚ Manifeste empatie (sensibilitate) fata de sentimentele victimei/martorului
- ✚ Acorde atata timp cat victima/martorul are nevoie
- ✚ Lase victima/martorul sa relateze ceea ce stie fara sa ii sugereze raspunsurile
- ✚ Se asigure ca declaratia este suficient de detaliata

Persoana care documenteaza trebuie sa retina ca :

- ✚ Victimele/martorii care fac declaratii sunt vulnerabili pentru ca ceea ce declara ii afecteaza si pe altii
- ✚ Persoana care documenteaza se afla intr-o pozitie de incredere, ceea ce ea trebuie sa respecte in orice situatie
- ✚ Victima/martorul trebuie sa inteleaga implicatiile declaratiei date si a informatiilor continute
- ✚ Victima/Martorul trebuie asigurat de confidentialitate in toate situatiile. In general este o chestiune de siguranta
- ✚ Cazurile monitorizate nu sunt relatate ca “bune povesti”

Cand discuti cu victima/martori ia in considerare urmatoarele elemente:

Asculta:

Lasa victima/martorul sa iti spuna intreaga poveste de unul singur si in timpul necesar ei pentru a preciza detaliile

Manual Anti-Discriminare

Noteaza:

Intotdeauna noteaza in timp ce intervievezi, declaratiile victimei/martorului

Incurajeaza:

Nu intrerupe interlocutorul atunci cand relateaza evenimentele cu exceptia cazului in care iti notezi

Clarifica:

Atunci cand martorul a terminat relatarea sa, mergi inapoi si clarifica puncte precum: data, ora, timpul, locul, identitatea, numarul, pozitiile, varsta, culoarea/culorile etc.

Capitolul II: Solutionarea cazurilor de discriminare de catre CNCD

II.1. Pasii pe care victima discriminarii trebuie sa ii ia in considerare atunci cand se adreseaza CNCD¹¹

Asistenta din partea CNCD

Orice persoana care se considera discriminata in conditiile legii 27/2004 se poate adresa CNCD printr-o sesizare scrisa. CNCD primeste petitii si sesizari, le analizeaza, adopta masurile corespunzatoare si comunica raspunsul in termenul prevazut de lege.¹² Astfel CNCD, constata si sanctioneaza contraveniile prevazute in actul normativ, limitandu-se insa la prevederile legii 27/2004.

Referitor la organismele specializate in combaterea discriminarii, Directiva 43 a Uniunii Europene in articolul 13 face unele precizari pe care statele membre si implicit tarile candidate trebuie sa le ia in considerare. Intre altele: "Statele membre trebuie sa se asigure ca competenta acestor organisme include:

- oferirea de asistenta independenta victimelor discriminarii în depunerea plangerilor lor cu privire la cazurile de discriminare, fara a prejudicia drepturile victimelor si ale asociatiilor, organizatiilor sau altor entitati legale despre care se face vorbire în Articolul 7(2)"

In hotararea de Guvern nr. 1.194 din 27 noiembrie 2002 privind organizarea si functionarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii nu se face nici o referire explicita la acordarea de asistenta independenta victimelor discriminarii in depunerea plangerilor cu privire la cazurile de discriminare .

Ajuta CNCD pe oricine?

Atributiile CNCD vizeaza prevenirea si combaterea discriminarii in formele prevazute de lege, astfel incat doar persoanele a caror drepturi au fost incalcate in relatie directa sau indirecta cu prevederile legii 27/2004 se pot adresa acestui organism institutional. Orice persoana care a fost discriminata poate sesiza CNCD cu privire la incalcarea dispozitiilor contraventionale prevazute in actul normativ.

Cum trebuie sa ma adresez CNCD?

¹¹ Aceasta sectiune este citata din lucrarea "Practici Pozitive: mecanisme specilizate in combaterea discriminarii: Marea Brianie si Romania", Romani CRISS, av. Dezideriu Gergely, 2003.

¹² Termenul legal pentru a emite raspunsul oficial referitor la o sesizare adresata unei institutii publice este de 30 de zile, potrivit legii contenciosului administrativ din Romania si al legii privind solutionarea petitiilor.

Manual Anti-Discriminare

O persoana trebuie sa se adreseze in scris CNCD, al carui sediu se afla in Bucuresti, Piata Walter Maracineanu, nr. 1-3, sector 1 (intrare prin strada Victor Eftimiu) Bucuresti, cod postal 010155, e-mail: cncd@cncd.org.ro, web-site: www.cncd.org.ro.

Exista un termen limita care trebuie respectat?

Referitor la plangerea privind discriminarea, deoarece potrivit legii, faptele prevazute sunt contraventii, aceasta trebuie introdusa in termenul prevazut de lege. Ordonanta 2/2001 privind regimul juridic al contraveniilor, cu modificarile si completarile ulterioare, in art.13 alin.1 prevede ca: "aplicarea sanctiunii amenzii contravenionale se prescrie in termen de 6 luni de la data savarsirii faptei". Astfel, nedepunerea plangerii in termenul prevazut de lege atrage dupa sine imposibilitatea sactionarii contravenției. Victima discriminării este responsabilă să introducă plângerea în termenul legal.

Ce se intampla ulterior ?

Membri CNCD constata si sanctioneaza contravențiile prevazute in lege. Acestia pot delega personalului de specialitate al Consiliului calitatea de agent constatator si de organ care aplica sanctiunile pentru contravențiile stabilite, avand competentele prevazute in Ordonanta Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contraveniilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

Potrivit ordonantei 2/2001, Contravenția se constată printr-un proces-verbal încheiat de persoanele anume prevăzute în actul normativ care stabilește și sancționează contravenția, denumite în mod generic agenți constatatori.

Procesul-verbal de constatare a contravenției va cuprinde în mod obligatoriu: data și locul unde este încheiat; numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatator; datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal, ocupația și locul de muncă ale contravenientului; **descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite**; indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția; indicarea societății de asigurări, în situația în care fapta a avut ca urmare producerea unui accident de circulație; posibilitatea achitării în termen de 48 de ore a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, dacă acesta prevede o asemenea posibilitate; termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plângerea.

Procesul-verbal se semnează pe fiecare pagină de agentul constatator și de contravenient. În cazul în care contravenientul nu se află de față, refuză sau nu poate să semneze, agentul constatator va face mențiune despre aceste împrejurări, care trebuie să fie confirmate de cel puțin un martor. În acest caz procesul-verbal va cuprinde și datele personale din actul de identitate al martorului și semnătura acestuia. Nu poate avea calitatea de martor un alt agent constatator. În lipsa unui martor, agentul constatator va preciza motivele care au condus la încheierea procesului-verbal în acest mod.

Cand voi stii daca CNCD a solutionat cazul meu?

Consiliul National pentru Combaterea Discriminării primește petiții și sesizări privind încălcarea drepturilor omului, dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la persoanele fizice, organizații neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice, institutii publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunica răspunsul în termenul prevazut de lege.

Astfel cu privire la toate petitiile și sesizarile depuse, CNCD va comunica petentului sau victimei, ori organizației care a depus o plângere, măsura dispusă, în speta sancționarea sau nesancționarea faptei care face obiectul plangerii.

Manual Anti-Discriminare

II.2. Pașii în introducerea unei plângeri la CNCD¹³

Plângerea privind discriminarea

Dacă o persoană a fost discriminată, este foarte important să se acționeze rapid. Există anumite termene care trebuie respectate în depunerea unei plângeri atât în fața CNCD cât și a instanțelor de judecată. **Discriminarea nu este o chestiune ușor de probat, uneori fiind foarte dificil chiar imposibil. Cea mai bună cale în soluționarea unei astfel de plângeri este să se aducă cât mai multe dovezi posibile.** Fie că este vorba de martori, acte sau alte probe este deosebit de important să poată fi folosite în argumentarea cazului. Cu cât sunt mai multe dovezi, cu atât cazul poate fi mai ușor probat și soluționat.

Cum trebuie să procedez ?

În primul rând trebuie realizată o descriere detaliată a incidentului prin care consideri că s-a discriminat. Ideal este să se noteze numele persoanelor care au văzut sau auzit incidentul, deci a martorilor, și să se încerce ca aceștia să scrie o declarație. De asemenea descrierea în detaliu a faptelor de către tine este relevantă.

Plângerea în general trebuie să conțină anumite elemente precum: numele, prenumele, datele personale din actul de identitate ale victimei, **descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite.** Precizarea numelui martorilor și al altor probe sunt relevante în argumentarea cazului. Precizarea, și în cel mai bun caz indicarea numelui contravenientului sau contravenienților este un alt element esențial. Sub aspect legal, indicarea actului normativ și a articolelor din act sunt importante, dar acest aspect va fi apreciat de către membrii CNCD.

Unde pot obține consultanță?

Există anumite organizații care te pot ajuta și îți pot acorda consultanță în ceea ce privește plângerea ta. În general organizațiile de apărare a drepturilor omului pot să-ți ofere sprijin în acest sens:

- Poți lua legătura cu organizații non-guvernamentale din orașul tău;
- În Baroul de Avocați din orașul în care te afli poți găsi un avocat care să-ți ofere consultanță juridică;
- Dacă ești rom, o organizație a romilor îți poate oferi sprijin în acest sens;
- Sindicatul de la locul tău de muncă te poate ajuta (dacă incidentul are legătura cu locul de muncă, există un sindicat și ești membru).

Unde sunt soluționate cazuri de discriminare ?

Deoarece legea se referă la eliminarea tuturor formelor de discriminare, cazurile privind diferite forme de discriminare sunt în general soluționate de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

De asemenea, cazuri de discriminare pot fi audiate și în fața instanțelor civile de judecată și vizează cereri de acordare a despăgubirilor în care sunt implicate victime ale discriminării.

În prima instanță CNCD poate acorda o sancțiune contravențională într-un caz de discriminare iar o instanță de judecată poate acorda despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit de victima discriminării.

¹³ Această secțiune este citată din lucrarea "Practici Pozitive în utilizarea mecanismelor specializate în combaterea discriminării: Marea Brianie și România", scrisă de Av. Dezideriu Gergely, Romani CRISS, 2003.

Manual Anti-Discriminare

Exista termene limita pentru a depune o plangere care vizeaza un caz de discriminare?

Da. Exista diferite termene limita care trebuie respectate.

Deoarece potrivit legii, faptele prevazute in legea 27/2004 sunt contraventii, plangerea trebuie introdusa in termenul prevazut de lege. Ordonanta 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor in art.13 al.1 prevede ca :”aplicarea sanctiunii amenzii contravenționale se prescrie in termen de 6 luni de la data savarsirii faptei”. Astfel, nedepunerea plangerii in termenul prevazut de lege, adica cel de 6 luni, atrage dupa sine imposibilitatea sactionarii contravenției, deoarece termenul in care trebuia depusa plangerea nu s-a respectat. Victima discriminarii este responsabilă a introduce plangerea in termenul legal.

Atunci cand victima se adreseaza instantei de judecata plangerea privind acordarea de despagubiri trebuie introdusa, de asemenea in termenul prevazut de lege. Acest termen in fata instantelor de judecata este de 3 ani de la data savarsirii faptei care a produs un prejudiciu.¹⁴

Este usor sa introduci un caz de discriminare?

Nu. Sa demonstrezi ca ai fost discriminat, in cele mai multe cazuri nu este usor, deoarece:

- Persoana care invoca discriminarea trebuie sa o si dovedeasca
- A gasi probe care sa demonstreze discriminarea este deseori dificil, iar martorii pot fi reticenti in a continua un proces civil indelungat
- Legea in sine privind discriminarea este complexa, o persoana avand nevoie de consultarea unui specialist sau asistenta pentru pregatirea cazului
- In fata instantelor civile un caz poate dura ani pana la finalizarea spetei
- Reprezentarea legala gratuita este acordata doar in circumstante speciale
- Litigiul in fata instantei civile ar trebui sa constituie “o ultima solutie”.

Este deosebit de important ca victima discriminarii sa fie hotarata sa depuna plangere, sa caute asistenta pentru depunerea plangerii in cel mai scurt timp, si sa aiba in vedere termenele in interiorul carora trebuie depusa plangerea.

Care sunt posibilele remedii ce pot fi obtinute intr-un caz de discriminare?

In conditiile in care sunt intrunite elementele constitutive ale uneia dintre contravențiile prevazute in legea 27/2004, CNCD poate sanctiona cu amendă între 2.000.000 lei și 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 4.000.000 lei și 40.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

De asemenea, potrivit legii, orice persoana discriminata se poate adresa unei instante civile pentru a obtine despagubiri proportional cu prejudiciul suferit, restabilirea situatiei anterioare sau anulara situatiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de despagubire este scutita de taxa judiciara de timbru. La cerere,instanta poate dispune retragerea, de catre autoritatile emitente, a autorizatiei de functionare a persoanelor juridice care, printr-o actiune discriminatorie, cauzeaza un prejudiciu semnificativ sau care, desi cauzeaza un prejudiciu redus, incalca in mod repetat prevederile legii.

Pot obtine asistenta juridica/reprezentare legala ?

Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii nu acorda asistenta judiciara si reprezentare victimelor discriminarii in fata instantelor de judecata. Persoanele - victime ale discriminarii - se pot adresa organizatiilor nonguvernamentale de aparare a drepturilor omului, organizatii ale minoritatilor in general si unor organizatii ale romilor ce acorda victimelor

¹⁴ Vezi Decret nr.167 din 1958 si Codul Civil al Romaniei;

Manual Anti-Discriminare

discriminării asistența judiciară și reprezentare prin intermediul avocaților ce sunt angajați de aceste organizații.

De asemenea în cazul în care o persoană, ce este victimă a discriminării are posibilități materiale, poate să își angajeze apărător, un avocat privat.

Romani CRISS este una dintre organizațiile non-guvernamentale de apărare a drepturilor omului care acordă asistență juridică independentă victimelor discriminării. Aceasta însă se acordă victimelor discriminării etnice și în special romilor. Pentru informații în acest sens, se poate contacta organizația telefonic, în scris sau prin e-mail¹⁵.

Model de Plangere adresată CNCD

Realizată de Romani CRISS-Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii, Str. Buzesti, nr.19, Sector 1, București

Te. 021 231 41 44 ; 021 212 56 05, e-mail : criss@romanicriss.org

Catre,

CONSILIUL NATIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINARII

DOMNULE PRESEDINTE

Prin prezenta, subsemnatul(a)
....., domiciliat(ă) în
....., formulez:

PLANGERE

Împotriva făptuitorului(oarei)/ reprezentantului/ institutiei/ firmei
.....
domiciliat(ă)/cu sediul în
.....
.....

MOTIVELE PLANGERII

In fapt,

La data de, în jurul orei....., ma aflam la.....

(În primul rând trebuie să faci o descriere detaliată a incidentului prin care tu consideri că ai fost discriminat. Trebuie să precizezi clar și concis descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite. Precizarea numelui martorilor și al altor probe sunt relevante în argumentarea cazului tau).

¹⁵ Adresa la care se pot oferi informații privind acordarea de asistență independentă în cazurile de discriminare etnică este: Romani CRISS-Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii, București, Sector 1, Str. Buzesti, Nr. 19, tel. 021 231 41 44 sau 021 212 56 05, sau prin e-mail la adresa criss@romanicriss.org și humanrights@romanicriss.org

Manual Anti-D iscriminare

In drept,

fapta constituie o incalcare a prevederilor O.G.137/2000 privind prevenirea si santionarea tuturor formelor de discriminare, aprobata cu modificari prin Legea 27/2004.

(Sub aspect legal, indicarea actului normativ și a articolelor din act sunt importante dar acest aspect va fi apreciat de către membrii CNCD.)

Ca mijloc de proba,

Dovada plângerii o fac cu declaratiile martorilor

1.....
.....
.....
.....

2.....
.....
.....
.....

3.....
.....
.....
.....

Alte probe *(inregistrari audio, inregistrari video, documente/adrese oficiale etc.)*

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data depunerii

.....

Semnătura,

.....

DOMNULUI PRESEDINTE AL CONSILIULUI NATIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINARII

Manual Anti-Discriminare

Model de Plangere prealabila adresata organului de urmarire penala

Realizata de Romani CRISS-Centrul Romilor pentru Interventie Sociala si Studii, Str. Buzesti, nr.19, Sector 1, Bucuresti

Te. 021 231 41 44 ; 021 212 56 05, e-mail : criss@romanicriss.org

Catre,

Parchetul de pe langa.....

DOMNULE PRIM-PROCUROR

Subsemnatul(a), domiciliat(ă)
în,
formulez:

PLANGERE PREALABILA DE PUNERE IN MISCARE A ACTIUNII PENALE

Împotriva făptuitorului(oarei).....
..... domiciliat(ă)/cu sediul
în.....,
pentru savarsirea infractiunii prev. si ped. de art.... C.pen., privind...(se mentioneaza denumirea
infractiunii).

De asemenea, cer obligarea respectivului(ei) la plata despagubirilor civile in suma de....., cat si la cheltuielile judiciare pe care le voi efectua.

MOTIVELE PLANGERII

In fapt,

La data de, in jurul orei....., ma aflam
la.....
.....

(In primul rând trebuie să faci o descriere detaliată a incidentului. Trebuie sa precizezi clar si concis descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită infractiunea, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite. Precizarea numelui martorilor și al altor probe sunt relevante în argumentarea cazului tau).

.....
.....

In drept,

Fapta constituie infractiunea de...., prev. si ped. de art.C.pen.

(Sub aspect legal, indicarea actului normativ și a articolelor din act sunt importante, dar acest aspect va fi apreciat de către reprezentantul parchetului)

Ca mijloc de proba,

Dovada plângerii o fac cu:

- certificatul medico-legal, nr....din data de...emis de.....
- declaratiile martorilor

Manual Anti-D iscriminare

1.....
.....
.....

2.....
.....
.....

3.....
.....
.....

(se precizeaza numele exact al martorilor si se indica adresa de domiciliu/corespondenta unde acestia pot fi citati)

Alte probe (inregistrari audio, inregistrari video, documente/adrese oficiale, fotografii, articole de presa etc.)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data depunerii

.....

Semnătura,

.....

DOMNULUI PRIM-PROCUROR AL PARCHETULUI DE PE LANGA.....

Manual Anti-Discriminare

Anexa 2 Ordonanța de Guvern nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare¹⁶, aprobată prin legea 48/2002¹⁷ și modificată prin Ordonanța de Guvern nr.77/2003¹⁸, aprobată prin Legea 27/2004¹⁹

CAPITOLUL I

Principii și definiții

Art. 1²⁰. - (1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate lege.

2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

- a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui alt organ jurisdicțional;
- b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- d) drepturile civile, în special:
 - (i) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
 - (ii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
 - (iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
 - (iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 - (v) dreptul de proprietate;
 - (vi) dreptul la moștenire;
 - (vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;
 - (viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
 - (ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
 - (x) dreptul de petiționare;
- e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:
 - (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
 - (ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
 - (iii) dreptul la locuință;
 - (iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
 - (v) dreptul la educație și la pregătire profesională;

¹⁶ Ordonanța de Guvern nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Publicată în Monitorul Oficial al României nr. 431 din 2 septembrie 2000.

¹⁷ Legea nr. 48 din 16 ianuarie 2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

¹⁸ Ordonanța de Guvern nr.77/2003 din 28 august 2003 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr.137/2000, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003.

¹⁹ Legea nr. 27 din 5 martie 2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004.

²⁰ Art.1 este redat astfel cum a fost modificată prin Legea 48/2002

Manual Anti-Discriminare

(vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;

f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

(3) Exercițarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.

(4) Orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte principiile enunțate la alin. (2)."

Art. 2²¹. - (1) 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, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(1¹)²² Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare din temeiurile prevăzute la art.2 alin.(1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe."

(2) 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.

(3) 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.

“(3¹)²³ Constituie hartuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat sau azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv.”

(4) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(5)²⁴ Constituie victimizare și se sancționează contravențional, conform prezentei ordonanțe, orice tratament advers venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(6) Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(7) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

(8) În înțelesul prezentei ordonanțe eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

²¹ Art 2 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004 pentru aprobarea Ordonanței 77/2003. Art.2 a fost modificat inițial prin Ordonanța 77/2003 având următorul text: Art. 2: “(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, *dizabilitate*, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

²² Aliniatul 1 indice 1 al Articolului 2 este redat astfel cum a fost introdus prin Legea 27/2004

²³ Aliniatul 3 indice 1 al Articolului 2 este redat astfel cum a fost introdus prin Legea 27/2004

²⁴ Aliniatul 5 al Articolului 2 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004

Manual Anti-Discriminare

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu prevăzut în dispozițiile alin. (1)-(5)."

Art. 3. - Dispozițiile prezentei ordonanțe se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

- a)²⁵ condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională;
- b)²⁶ protecția și securitatea socială;
- c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;
- d) sistemul educațional;
- e) asigurarea libertății de circulație;
- f) asigurarea liniștii și ordinii publice.
- g)²⁷ alte domenii ale vieții sociale.

Art. 4²⁸. - În înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare

CAPITOLUL II

Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Art. 5²⁹. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată."

Art. 6³⁰. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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:

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

²⁵ Art.3, Lit. a este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

²⁶ Art.3, Lit. b este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

²⁷ Art.3, Lit. g este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

²⁸ Art.4 este redat astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de Guvern nr.77/2003

²⁹ Art.5 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³⁰ Art.6, Lit. c este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

Manual Anti-Discriminare

Art. 7³¹. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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 prevăzute la art. 2 alin. (4).

(3) 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."

Art. 8³². - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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. 9³³. - Prevederile art. 5-8 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 în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Secțiunea a II-a Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități

Art. 10. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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 cauză prin:

a)³⁴ refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;

b)³⁵ refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică - alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;

c)³⁶ refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință, 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;

d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, 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;

³¹ Art.7 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³² Art.8 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³³ Art.9 este redat astfel cum a fost modificat prin Ordonanta de Guvern nr.77/2003

³⁴ Art.10, Lit. a este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³⁵ Art.10, Lit. b este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³⁶ Art. 10, Lit. c, d, e, f, g este redat astfel cum a fost modificat prin Ordonanta de Guvern nr.77/2003

Manual Anti-Discriminare

e) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții, 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;

f) 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;

g) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - prin 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

h)³⁷ refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

Art. 11-14 se abroga

Secțiunea a III-a Accesul la educație

Art. 15³⁸. - (1). Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora 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 cauză.

(2) Prevederile alineatului precedent se aplică tuturor fazelor sau la etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

(3) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, solicitarea unor declarații doveditoare a apartenenței acelei persoane sau aceluși grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului 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.

(5) Prevederile alin. (1) și (2) nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ pentru pregătirea personalului de cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.

(6) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

Secțiunea a IV-a Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice

³⁷ Art.10, Lit. h este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

³⁸ Art.15, alin. 1,3,4 si 6 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

Manual Anti-D iscriminare

Art. 16. - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.

(2)³⁹ Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etniei sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora. Constituie o încălcare a prevederilor prezentei ordonanțe atât obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea, aria sau zonele în care locuiește, cât și obligarea unui grup de persoane aparținând majorității de a se stabili în localități, arii sau zone locuite de o populație aparținând minorităților naționale.

Art. 17⁴⁰. - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestuia 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 cauză.

(2) Prevederea alin. (1) nu poate fi interpretată în sensul restrângerii dreptului autorităților de punere în aplicare a planurilor de sistematizare și amenajare a teritoriului, atât timp cât mutarea se face în condițiile legii, iar măsura luată nu este determinată de apartenența persoanei sau a grupului de persoane 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 acestora."

Art. 18⁴¹. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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.

Secțiunea a V-a Dreptul la demnitatea personală

Art. 19⁴². - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament 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.

Secțiunea a VI-a "Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării"

Art. 191⁴³. - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea națională care investighează și sancționează contravențional faptele sau actele de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță.

Art. 192. - În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngreunată sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

³⁹ Art.16, alin. 2 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

⁴⁰ Art.17 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

⁴¹ Art. 18 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

⁴² Art. 19 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 48/2002

⁴³ Art. 191, 192, 193, 194 este redat astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de Guvern nr. 77/2003

Manual Anti-Discriminare

Art. 193. - 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.

Art. 194. - În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;
- b) medierea faptelor de discriminare;
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

CAPITOLUL III

*Dispoziții procedurale și sancțiuni*⁴⁴

Art. 20⁴⁵. - (1) Contravențiile prevăzute la art. 5-8, art.10, art. 15 alin. (1), (3) și (6), art. 16, art. 17 alin. (1), art. 18 și 19 se sancționează cu amendă de la 2.000.000 lei la 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 4.000.000 lei la 40.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

(2) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

(3)⁴⁶ Dispozițiile prezentei ordonanțe se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare."

(4)⁴⁷ Se abroga

(5) La cererea agenților constatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii:

- a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;
- b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;
- c) să elibereze copiile documentelor solicitate;
- d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

(6)⁴⁸ Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000.000 lei la 10.000.000 lei."

Art. 21. - (1) În toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporțional cu prejudiciul suferit, precum și

⁴⁴ Textul este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004

⁴⁵ Art.20, este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004. Initial textul Art 20, alin.1 si 3,4,5,6 a fost modificat prin Ordonanta de Guvern nr.77/2003. Astfel alin. 1 prevedea: Contravențiile prevăzute la art. 5-8, art.10, art. 15 alin. (1), (3) și (6), art. 16, art. 17 alin. (1), art. 18 și 19 se sancționează cu amendă de la 2.000.000 lei la 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 4.000.000 lei la 40.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

⁴⁶ Alinatul 3 al articolului 20 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004.

⁴⁷ Alinatul 4 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004. Initial aliniatul 4 a fost modificat prin Ordonanta 77/2003 avand urmatorul text: „Actualizarea cuantumului amenzilor prevăzute în prezenta ordonanță se va face prin hotărâri ale Guvernului.”

⁴⁸ Aliniatul 6 al Articolului 20 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004.

Manual Anti-Discriminare

restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.

(2) Cererea de despăgubire este scutită de taxă judiciară de timbru.

(3) La cerere, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

(4)⁴⁹ Dovada discriminării se poate face prin orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video.

Art. 22⁵⁰. - (1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urma.

CAPITOLUL IV

Dispoziții finale

Art. 23. - (1) În termen de 60 de zile de la data publicării prezentei ordonanțe în Monitorul Oficial al României, Partea I, se constituie Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului.

(2) Structura organizatorică și celelalte atribuții ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării vor fi reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Art. 24. - Prezenta ordonanță intră în vigoare în termen de 60 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 25⁵¹. - La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe se abrogă orice alte dispoziții contrare.

⁴⁹ Aliniatul 4 al Articolului 21 este introdus prin Legea 27/2004

⁵⁰ Articolul 22 aliniatul 1 și 2 este redat astfel cum a fost modificat prin Legea 27/2004. Inițial în Ordonanța 137/2000 art. 22 avea următorul text: "Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane. (2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, dacă aceasta din urma mandatează organizația în acest sens.

⁵¹ Art. 25 este redat astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de Guvern nr.77/2003

Manual Anti-Discriminare

Anexa 3 - Prevederi legale internationale cu referire la discriminare si mecanisme de monitorizare a drepturilor omului

I. Prevederi legale internationale

1. Sistemul ONU:

- Declaratia Universala a Drepturilor Omului: Art. 2, 7
- Conventia Internationala pentru Drepturile Civile si Politice: Art. 26
- Conventia Internationala pentru Drepturile Economice, Sociale si Culturale: Art. 2 (2)
- Conventia Internationala pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasiala: Art. 1 (1), 2, 3, 5, 6
- Conventia pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare fata de Femei (1979)
- Conventia impotriva Torturii si altor Tratamente Inumane sau degradante (1984)
- Conventia pentru Drepturile Copilului (1989)

Declaratia Universala a Drepturilor Omului (1948):

ART. 2: Fiecare om se poate prevala de toate drepturile si libertatile din prezenta Declaratie fara nici un fel de deosebire ca, de ex., deosebirea de rasa, culoare, sex, limba, opinie politica sau orice alta opinie, de origine nationala sau sociala, avere, nastere sau orice alte imprejurari.

ART. 7: Toti oamenii sunt egali in fata legii si au, fara nici o deosebire, dreptul la o egala protectie a legii. Toti oamenii au dreptul la o protectie egala impotriva oricarei discriminari care ar viola prezenta Declaratie si importiva oricarei provocari la o asemenea discriminare.

Conventia Internationala pentru Drepturile Civile si Politice (1966)

ART. 26: Toate persoanele sunt egale in fata legii si au dreptul la protectie egala a legii. In acest scop, legea va interzice orice discriminare si va garanta tuturor persoanelor o protectie egala si efectiva impotriva discriminarii bazate pe rasa, culoare, sex, limba, religie, opinie politica sau orice alta opinie, origine nationala sau sociala, avere, nastere sau alt statut.

Conventia Internationala pentru Drepturile Economice, Sociale si Culturale (1966):

Art. 2 (2): Statele parti ale Conventiei recunosc obligatia de a garanta exercitarea drepturilor enuntate in Conventia prezenta fara orice discriminare, fie ea bazata pe rasa, culoare, sex, limba, religie, opinie politica sau orice alta opinie, origine nationala sau sociala, avere, nastere sau alt statut.

Conventia Internationala pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasiala (1965)

ART. 1 (1): In aceasta Conventie, termenul “discriminare rasiala” inseamna orice distinctie, excludere, restrictie, sau preferinta bazata pe rasa, culoare, descendenta sau origine nationala sau etnica, care are scopul sau efectul de a anula sau diminua recunoasterea sau exercitarea, pe picior de egalitate, a drepturilor omului si libertatilor fundamentale in domeniul politic, economic, social, cultural sau alt domeniu al vietii publice.

ART. 2 (1, d): ... statele trebuie sa interzica si sa lichideze, prin toate masurile adecvate, inclusiv legislatie specifica, discriminarea rasiala de catre orice persoana, grup sau organizatie...

ART. 3: interzice segregarea rasiala si aparteidul.

Chiar si “segregarea partiala”, in dependenta de caz, poate constitui incalcare a Art. 3 (Recomandarea Generala XIX

Manual Anti-Discriminare

[1995] a Comitetului pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasiala)

ART. 4: interzice incitarea la ura rasiala si discriminare si obliga statele sa acorde remedii pentru victimele unor asemenea cazuri

ART. 5: enumara domeniile de aplicare a interzicerii discriminarii rasiale, inclusiv in sistemul judiciar, accesul la locuinte publice, relatiile de munca, protectie sociala, libera circulatie a persoanelor, educatie, accesul la servicii si locuri publice

ART. 6: obligatia statelor sa asigure tuturor persoanelor din jurisdicia lor masuri de remediere efective in cazuri de discriminare rasiala, precum si sa asigure repararea si/sau satisfacerea daunelor rezultate in aceste cazuri

Conventia pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare fata de Femei (1979)

ART. 1: In scopul prezentei Conventii, termenul “discriminarea fata de femei” inseamna orice distinctie, excludere sau restrictie bazata pe sex, care are scopul sau efectul de a anula sau diminua recunoasterea sau exercitarea de catre femei, indiferent de statutul matrimonial, in baza egalitatii intre barbati si femei, a drepturilor omului si libertatilor fundamentale in domeniul politic, economic, social, cultural sau orice alt domeniu

2. Consiliul Europei:

- Conventia Europeana pentru Apararea Drepturilor Omului si a Libertatilor Fundamentale (1950): Art. 14 si jurisprudenta Curtii Europene pentru Drepturile Omului (CEDO)
- Protocolul Aditional Nr. 12 (2000)

Conventia Europeana (1950)

ART. 14: Exercitarea drepturilor si libertatilor garantate de Conventie trebuie sa fie asigurata fara nici o deosebire bazata, in special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinie politica, origine nationala sau sociala, apartenenta la o minoritate nationala, avere, statut la nastere sau alta situatie.

Protocolul Aditional nr. 12 la Conventie:

ART 1.1: Exercitarea oricarui drept prescris de lege va fi garantata fara discriminare pe orice baza, ca de exemplu rasa, culoare, limba, religie, de opinie politica sau de orice alta natura, origine nationala sau sociala, asociere cu o minoritate nationala, avere, nastere sau alt statut.

1.2: Nimeni nu poate fi supus discriminarii de catre o autoritate publica in orice baza mentionata in paragraful 1

3. Uniunea Europeana

- Art. 13, Tratatul UE: Consiliul de Ministri UE poate lua masuri de combatere a discriminarii bazate pe sex, rasa sau origine etnica, religie sau credinta, handicap, varsta sau orientare sexuala
- Art. 21 Carta UE pentru Drepturile Fundamentale (2000):

1. Orice discriminare bazata pe orice criteriu - de sex, rasa, culoare, origine etnica sau sociala, caracteristici genetice, limba, religie sau credinta, opinie politica sau orice alta opinie, apartenenta la o minoritate nationala, avere, nastere, handicap, varsta sau orientare sexuala - este interzisa.

2. In domeniul de aplicare a Tratatului UE, si fara prejudiciu normelor speciale a Tratatului, orice discriminare pe baza de nationalitate este interzisa.

NB: nu se aplica in cazul cetatenilor statelor non-UE!!!!

Manual Anti-Discriminare

Directiva Consiliului de Ministri 2000/43/EC cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică (Directiva Egalității Rasiale):

Art. 2.2: Discriminarea directă - când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană a fost sau ar putea fi tratată într-o manieră similară, pe criteriul originii rasiale sau etnice;

Discriminare indirectă - când o prevedere, criteriu sau practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane de o anumită rasă sau origine față de alte persoane, cu excepția cazului în care acele prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

ART 1.3: Hartuirea - discriminare, atunci când un comportament nedorit, pe criteriul originii rasiale sau etnice, duce la violarea demnității personale sau creează un cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv.

ART. 1.4: Instigarea la discriminare pe criteriul originii rasiale sau etnice constituie discriminare.

II. Mecanisme de monitorizare a drepturilor omului

ONU

- Comitetul pentru Drepturile Omului (HRC)
- Comitetul pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială (CERD)
- Comitetul pentru Drepturile Economice, Sociale și Culturale (CESCR)
- Comitetul Impotriva Torturii
- Comitetul pentru Drepturile Copilului (CRC)
- Comitetul pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (CEDAW)
- alte mecanisme: raportori speciali, Comisia pentru Drepturile Omului, Subcomisia pentru Minorități Naționale, Înaltul Comisar ONU pentru Drepturile Omului

Consiliul European

- Curtea Europeană a Drepturilor Omului
- Comitetul pentru Prevenirea Torturii
- Comitetul Consultativ privind monitorizarea implementării Convenției Cadru pentru minorități
- Comitetul European privind Rasismul și Intoleranța - ECRI
- Înaltul Comisar pentru Drepturile Omului
- Carta Socială Europeană

OSCE

- Înaltul Comisar pentru Minorități Naționale
- Întâlnirile anuale privind implementarea dimensiunii umane

Uniunea Europeană

- Curtea Europeană de Justiție
- Parlamentul European - comitetele pentru politica externă și drepturile omului
- viitorul Ombudsman

Manual Anti-Discriminare

Anexa 4 Institutia Avocatul Poporului

(Scurta prezentare)

Institutia Avocatul Poporului - prezentare generala

Avocatul Poporului este denumirea constituțională sub care este organizat și funcționează, în România, Ombudsmanul.

Reglementarea juridică a institutiei "Avocatul Poporului":

Constituția României

Art. 58 - Numea și rolul

(1) Avocatul Poporului este numit pe o durată de 5 ani pentru apărarea drepturilor și a libertăților persoanelor fizice. Adjuncții Avocatului Poporului sunt specializați pe domenii de activitate.

(2) Avocatul Poporului și adjuncții săi nu pot îndeplini nici o altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior.

(3) Organizarea și funcționarea instituției Avocatului Poporului se stabilesc prin lege organică.

Art. 59 - Exerțitarea atribuțiilor

(1) Avocatul Poporului își exercită atribuțiile din oficiu sau la cererea persoanelor lezate în drepturile și în libertățile lor, în limitele stabilite de lege.

(2) Autoritățile publice sunt obligate să asigure Avocatului Poporului sprijinul necesar în exercitarea atribuțiilor sale.

Art. 60 - Raportul în fața Parlamentului

Avocatul Poporului prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora.

Rapoartele pot conține recomandări privind legislația sau măsuri de altă natură, pentru ocrotirea drepturilor și a libertăților cetățenilor.

Art. 65 - Ședințele Camerelor

(2) Camerele își desfășurază lucrările și în ședințe comune, potrivit unui regulament adoptat cu votul majorității deputaților și senatorilor, pentru:

i) numirea Avocatului Poporului.

Art. 146 - Curtea Constituțională. Atribuții:

a) se pronunță asupra constituționalității legilor, înainte de promulgarea acestora, la sesizarea Președintelui României, a unuia dintre președinții celor două Camere, a Guvernului, a Înaltei Curți de Casație și Justiție, a Avocatului Poporului, a unui număr de cel puțin 50 de deputați sau de cel puțin 25 de senatori, precum și, din oficiu, asupra inițiativelor de revizuire a Constituției;

d) hotărăște asupra excepțiilor de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele, ridicate în fața instanțelor judecătorești sau de arbitraj comercial; excepția de neconstituționalitate poate fi ridicată și direct de Avocatul Poporului.

2. Legi și regulamente

- Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului;
- Legea nr. 181/2002 pentru modificarea și completarea Legii nr. 35/1997;

Manual Anti-Discriminare

- Legea 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Legea nr. 676/2001 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul telecomunicațiilor;
- Legea nr. 682/2001 pentru ratificarea Convenției pentru protejarea persoanelor față de prelucrarea automatizată a datelor cu caracter personal;
- Regulamentul de organizare și funcționare a instituției Avocatul Poporului.

3. Caracterizare legala

Potrivit legii de organizare și funcționare, Avocatul Poporului:

- a) este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică;
- b) nu se substituie autorităților publice, nu poate fi supus nici unui mandat imperativ sau reprezentativ, iar activitatea sa are caracter public;
- c) Avocatul Poporului nu răspunde juridic pentru opiniile exprimate și pentru actele pe care le îndeplinește, cu respectarea legii, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de Constituție și de lege;
- d) în timpul exercitării funcției, Avocatul Poporului și adjuncții săi nu pot fi membri ai unui partid politic și nu pot îndeplini nici o altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior;

4. Organizarea instituției “Avocatul Poporului”

Instituția este condusă de Avocatul Poporului, numit de către Camerele reunite ale Parlamentului României, pentru un mandat de 5 ani, care poate fi reînnoit o singură dată.

Avocatul Poporului este ales din rândul personalităților vieții publice care îndeplinesc condițiile de numire prevăzute pentru judecători, la Curtea Constituțională.

Avocatul Poporului este asistat de adjuncți specializați pe domenii de activitate.

Instituția Avocatul Poporului are sediul în municipiul București, strada Eugeniu Carada nr. 3, sector 3.

Instituția Avocatul Poporului își desfășoară activitatea prin intermediul:

- Departamentului privind protecția drepturilor civile și politice și Direcția pentru protecția drepturilor omului;
- Departamentului privind protecția drepturilor sociale, economice și culturale și Direcția pentru protecția drepturilor copilului și a persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal;
- Secretarului General al instituției care este numit prin ordin al Avocatului Poporului și asigură continuitatea conducerii, stabilitatea funcționării instituției și realizarea legăturilor funcționale în cadrul acesteia;
- Birourilor teritoriale. Până în prezent, au fost înființate Biroul Teritorial Alba cu sediul în municipiul Alba Iulia, Piața Iuliu Maniu, nr. 13 și Biroul Teritorial Bacău cu sediul în strada Calea Mărășești, nr. 2 municipiul Bacău.

Personalul instituției este format din funcționari publici și din personal încadrat cu contract individual de muncă.

Instituția Avocatul Poporului are buget propriu care face parte integrantă din bugetul de stat.

5. Atribuții

Avocatul Poporului are următoarele atribuții:

- coordonează activitatea instituției Avocatul Poporului;

Manual Anti-D iscriminare

- primește și repartizează cererile făcute de persoanele lezate prin încălcarea drepturilor și libertăților cetățenești de către autoritățile administrației publice și decide asupra acestor cereri;
- urmărește rezolvarea legală a cererilor primite și cere autorităților sau funcționarilor administrației publice în cauză încetarea încălcării drepturilor și libertăților cetățenești, repunerea în drepturi a petiționarului și repararea pagubei;
- semnează rapoartele, recomandările, răspunsurile la interpelări, precum și orice alte acte necesare bunei desfășurări a activității instituției;
- exercită atribuțiile legale ca autoritate de supraveghere a prelucrării datelor cu caracter personal și poate delega aceste atribuții unor persoane din cadrul instituției;
- poate emite puncte de vedere dacă este consultat de inițiatorii proiectelor de legi și ordonanțe, care, prin conținutul reglementărilor, privesc drepturile și libertățile persoanelor fizice, prevăzute de Constituție, de pacte și celelalte tratate internaționale privitoare la drepturile omului, la care România este parte;
- sesizează Curtea Constituțională cu obiecții de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele;
- sesizează Curtea Constituțională cu excepții de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele;
- formulează puncte de vedere privind excepțiile de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor, care se referă la drepturile și libertățile cetățenilor, la solicitarea Curții Constituționale;
- reprezintă instituția Avocatul Poporului în fața Camerei Deputaților, a Senatului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu persoanele fizice sau juridice;
- prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora.
- poate organiza birouri teritoriale în funcție de necesitățile realizării atribuțiilor ce îi revin potrivit legii;
- este ordonatorul de credite al instituției Avocatul Poporului.

6. Petitiile adresate instituției Avocatul Poporului

1. Actele supuse petiționării.

Sunt supuse petiționării actele administrative ale autorităților administrației publice, prin care s-au încălcat drepturile și libertățile persoanelor fizice.

Sunt asimilate actelor administrative tăcerea organelor administrației publice și emiterea tardivă a actelor.

Nu fac obiectul activității Avocatului Poporului cererile privind:

- actele emise de Camera Deputaților, Senat, Parlament;
- actele și faptele deputaților și senatorilor;
- actele Președintelui României;
- actele Guvernului;
- actele Curții Constituționale;
- actele Președintelui Consiliului Legislativ;
- actele autorității judecătorești.

2. Cine se poate adresa Avocatului Poporului?

Orice persoană fizică, fără deosebire de cetățenie, vârstă, sex, apartenență politică sau convingeri religioase.

Manual Anti-Discriminare

3. Declanșarea procedurii se face în două moduri :

- prin cerere
- sesizare din oficiu

4. Cererea trebuie semnată de petiționar, să fie depusă personal sau prin reprezentantul legal și să conțină:

- informații complete referitoare la datele de identificare ale persoanei lezate (nume, prenume, domiciliu);
- date despre vătămările produse (drepturile și libertățile încălcate, fapte invocate, descrierea lor);
- autoritatea administrativă sau funcționarul public în cauză;
- dovada întârzierii sau refuzului administrației publice de a soluționa cererea, potrivit legii, în termenul prevăzut;
- mențiunea obligatorie dacă cererea face obiectul unei cauze aflate pe rolul unei instanțe judecătorești sau dacă a format obiectul unei judecăți;
- precizarea autorităților publice care au fost sesizate anterior;
- orice alte acte care o pot susține.

5. Situațiile în care cererile nu pot fi luate în considerare:.

- când nu intră în obiectul de activitate al Avocatului Poporului ;
- anonimele sau făcute în numele altei persoane, fără acordul acesteia;
- adresate mai târziu de un an de la data la care aceste încălcări s-au produs ori de la data la care persoana în cauză a luat cunoștință de ele.

Manual Anti-Discriminare

Anexa 5 Directivele UE

32000L0043

DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/43/CE

din 29 iunie 2000

de aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 13,

având în vedere propunerea Comisiei⁽⁵²⁾,

având în vedere avizul Parlamentului European⁽⁵³⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social⁽⁵⁴⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁽⁵⁵⁾,

întrucât:

- (1) Tratatul privind Uniunea Europeană marchează o nouă etapă în procesul de creare a unei uniuni tot mai strânse între popoarele Europei.
- (2) în conformitate cu art. 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și ale statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre și trebuie să respecte drepturile fundamentale, garantate de Convenția Europeană pentru Protecția Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, rezultate din tradițiile constituționale comune tuturor statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.
- (3) dreptul la egalitate în fața legii și protecție împotriva discriminării pentru toate persoanele constituie un drept universal recunoscut de Declarația Universală a Drepturilor Omului, de Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare a femeilor, de Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială și de Convențiile Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și drepturile economice, sociale și culturale, precum și de Convenția Europeană privind protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre.
- (4) este important ca asemenea drepturi și libertăți fundamentale să fie respectate, inclusiv dreptul la libera asociere. Este de asemenea important, în contextul accesului și oferirii de bunuri și servicii, să fie respectată protecția vieții personale și de familie și tranzacțiile desfășurate în acest context.
- (5) Parlamentul European a adoptat o serie de rezoluții privind lupta împotriva rasismului în cadrul Uniunii Europene.
- (6) Uniunea Europeană respinge teoriile care încearcă să stabilească existența unor rase umane separate. Folosirea termenului „origine rasială” în prezenta directivă nu implică acceptarea unor asemenea teorii.
- (7) Consiliul European de la Tampere din 15-16 octombrie 1999 a invitat Comisia să prezinte cât mai curând posibil propuneri de aplicare a art. 13 din Tratatul CE cu privire la combaterea rasismului și a xenofobiei.
- (8) liniile directoare din anul 2000 cu privire la locurile de muncă, convenite de Consiliul European

⁽⁵²⁾ Încă nepublicată în Jurnalul Oficial.

⁽⁵³⁾ Aviz emis la 18.05.2000 (încă nepublicat în Jurnalul Oficial).

⁽⁵⁴⁾ Aviz emis la 12.04.2000 (încă nepublicat în Jurnalul Oficial).

⁽⁵⁵⁾ Aviz emis la 31.05.2000 (încă nepublicat în Jurnalul Oficial).

Manual Anti-Discriminare

de la Helsinki din 10-11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a crea condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din punct de vedere social, prin formularea unui set coerent de politici menite să combată discriminarea unor grupuri precum minoritățile etnice.

- (9) discriminarea bazată pe originea rasială sau etnică poate submina realizarea obiectivelor Tratatului CE, în special atingerea unui înalt nivel de ocupare a forței de muncă și de protecție socială, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea și solidaritatea economică și socială. Ea poate submina, de asemenea, obiectivul dezvoltării Uniunii Europene ca un spațiu al libertății, securității și justiției.
- (10) Comisia a prezentat în decembrie 1995 o comunicare privind rasismul, xenofobia și antisemitismul.
- (11) la 15 iulie 1996, Consiliul a adoptat Acțiunea comună (96/443/HA) privind măsurile de combatere a rasismului și xenofobiei⁽¹⁾, prin care statele membre se angajează să asigure o cooperare juridică eficientă, în ceea ce privește delictele generate de un comportament rasist sau xenofob.
- (12) în vederea dezvoltării unor societăți democratice și tolerante, care să permită participarea tuturor persoanelor, fără deosebire de rasă sau origine etnică, acțiunile specifice privind discriminarea bazată pe originea rasială sau etnică trebuie să depășească accesul la activități desfășurate ca angajat sau ca persoană independentă și să acopere domenii precum educația, protecția socială, inclusiv securitatea socială și sănătatea, avantajele sociale și accesul la bunuri și servicii, precum și furnizarea acestora.
- (13) în acest scop, orice discriminare directă sau indirectă, bazată pe originea rasială sau etnică, în domeniile care fac obiectul prezentei directive, trebuie interzisă în întreaga Comunitate. Această interdicție a discriminării trebuie să se aplice și cetățenilor unor țări terțe, dar nu acoperă diferențele de tratament bazate pe naționalitate și nu aduce atingere prevederilor care reglementează intrarea și rezidența cetățenilor din țări terțe și accesul lor la locuri de muncă și ocupație.
- (14) în aplicarea principiului privind un tratament egal, fără deosebire de origine rasială sau etnică, Comunitatea, în conformitate cu art. 3 alin. (2) din Tratatul CE, ar trebui să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special datorită faptului că femeile sunt adesea victimele unei multiple discriminări.
- (15) aprecierea elementelor din care se poate deduce dacă a avut loc o discriminare directă sau indirectă este sarcina organelor judiciare sau a altor organisme naționale competente, în concordanță cu reglementările legislației naționale și cu practicile naționale. Asemenea reglementări pot prevedea, îndeosebi, ca discriminarea indirectă să fie stabilită prin orice mijloace, inclusiv pe baza datelor statistice.
- (16) este important ca toate persoanele fizice să fie protejate împotriva discriminării pe baza originii rasiale sau etnice. Statele membre trebuie, de asemenea, să acorde protecție, când este cazul și în concordanță cu tradițiile și practicile lor naționale, persoanelor juridice care sunt discriminate pe baza originii rasiale sau etnice a membrilor lor.
- (17) interzicerea discriminării nu trebuie să prejudicieze menținerea sau adoptarea unor măsuri care vizează prevenirea sau compensarea unui grup de persoane, având o anumită origine rasială sau etnică, pentru dezavantajele suferite, asemenea măsuri permițând crearea, de către persoane de o anumită origine rasială sau etnică, a unor organizații având ca obiectiv principal promovarea nevoilor speciale ale acelor persoane.
- (18) în împrejurări foarte limitate, o diferență de tratament poate fi justificată, atunci când o caracteristică legată de originea rasială sau etnică reprezintă o cerință ocupațională reală și hotărâtoare, când obiectivul este legitim și cerința proporțională. Asemenea împrejurări trebuie incluse în informațiile puse la dispoziția Comisiei de către statele membre.
- (19) persoanele care au fost supuse unor discriminări pe baza originii rasiale sau etnice trebuie să dispună de mijloace adecvate de protecție legală. Pentru a se asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile și organismele legale trebuie, de asemenea, să aibă dreptul, în urma hotărârii statelor membre, să întreprindă demersuri în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere regulilor procedurale naționale cu privire la reprezentarea și apărarea în tribunal.

Manual Anti-Discriminare

- (20) aplicarea eficientă a principiului egalității necesită o protecție juridică adecvată împotriva victimizării.
- (21) în situația unui caz aparent de discriminare, regulile privind sarcina probei trebuie adaptate și, pentru ca principiul tratamentului egal să fie aplicat în mod eficient, sarcina probei trebuie să revină inculpatului, dacă se face dovada unei asemenea discriminări.
- (22) statele membre nu trebuie să aplice regulile cu privire la sarcina probei în cazul procedurilor în care investigarea faptelor cauzei cade în sarcina tribunalului sau a altui organ competent. Procedurile menționate sunt cele în care reclamantul nu trebuie să dovedească faptele pe care tribunalul sau un organ competent trebuie să le investigheze.
- (23) statele membre trebuie să promoveze dialogul între partenerii sociali și organizațiile neguvernamentale, cu scopul de a aborda diferitele forme de discriminare și a le combate.
- (24) protecția față de discriminarea bazată pe originea rasială sau etnică s-ar întări prin existența unui organism sau a unor organisme în fiecare stat membru, având competența de a analiza problemele în cauză, de a studia soluții posibile și de a acorda asistență concretă victimelor.
- (25) prezenta directivă stabilește cerințe minime, lăsând astfel statelor membre opțiunea de a introduce sau de a menține dispoziții mai favorabile. Aplicarea dispozițiilor prezentei directive nu trebuie să servească drept justificare pentru nici un regres în ceea ce privește situația care există deja în fiecare stat membru.
- (26) statele membre trebuie să prevadă sancțiuni eficiente, proporționale și de descurajare în cazurile de încălcare a obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (27) statele membre pot încredința patronatului și sindicatelor aplicarea prezentei directive, la cererea comună a acestora, în ceea ce privește prevederile care intră în domeniul acordurilor colective, cu condiția ca statele membre să ia măsurile necesare, prin care să se asigure că aceștia pot, în orice moment, garanta rezultatele impuse de prezenta directivă.
- (28) în concordanță cu principiile subsidiarității și proporționalității stabilite la art. 5 din Tratatul CE, obiectivul prezentei directive, și anume acela de a asigura în toate statele membre un înalt nivel comun de protecție împotriva discriminării, nu poate fi îndeplinit corespunzător de către statele membre și, prin urmare, poate fi mai bine îndeplinit de Comunitate, dată fiind amploarea și impactul acțiunii propuse. Prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge aceste obiective,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Scopul

Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza originii rasiale sau etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului tratamentului egal.

Articolul 2

Conceptul de discriminare

1. În sensul prezentei directive, principiul tratamentului egal înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza originii rasiale sau etnice.
2. În sensul alin. (1):
 - (a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza originii rasiale sau etnice;
 - (b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită origine rasială sau etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea

Manual Anti-Discriminare

prevedere, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt corespunzătoare și necesare.

3. Hărțuirea se consideră discriminare în sensul primului alineat, dacă are loc un comportament nedorit legat de originea rasială sau etnică, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre.

4. Instigarea la discriminare față de persoane pe baza originii rasiale sau etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat.

Articolul 3

Domeniul de aplicare

1. În limitele prerogativelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la locurile de muncă, activitate independentă și profesie, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, formare profesională avansată și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru;
- (c) angajarea și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea;
- (d) calitatea de membru și implicarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații;
- (e) protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală;
- (f) avantajele sociale;
- (g) educația;
- (h) accesul la bunuri și servicii la dispoziția publicului și la furnizarea acestora, inclusiv la locuință.

2. Prezenta directivă nu se referă la diferența de tratament bazată pe naționalitate și nu aduce atingere prevederilor și condițiilor legate de intrarea și rezidența cetățenilor din terțe țări și a persoanelor apatride, pe teritoriul statelor membre, precum și la orice tratament care izvorăște din statutul legal al cetățenilor din terțe țări și al persoanelor apatride.

Articolul 4

Cerințe ocupaționale reale și hotărâtoare

Fără a aduce atingere art. 2 alin. (1) și (2), statele membre pot stabili că o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de originea rasială sau etnică nu constituie discriminare, atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale în cauză sau a contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință ocupațională reală și hotărâtoare, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Articolul 5

Acțiune pozitivă

În vederea punerii în practică a egalității depline, principiul tratamentului egal nu trebuie să împiedice statele membre să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de originea rasială sau etnică.

Articolul 6

Cerințe minimale

1. Statele membre pot introduce sau menține prevederi care sunt mai favorabile pentru protejarea principiului tratamentului egal decât cele cuprinse în prezenta directivă.

2. În nici o împrejurare, aplicarea prezentei directive nu constituie temei pentru reducerea nivelului de protecție împotriva discriminării existent deja în statele membre, în domeniul care face obiectul prezentei directive.

Manual Anti-Discriminare

CAPITOLUL II

REMEDIERI ȘI PUNERE ÎN APLICARE

Articolul 7

Apărarea drepturilor

1. Statele membre trebuie să asigure punerea la dispoziția tuturor persoanelor care se consideră nedreptățite prin neaplicarea principiului tratamentului egal, a procedurilor juridice și/sau administrative, inclusiv a procedurilor de conciliere acolo unde consideră necesar, în vederea punerii în aplicare a obligațiilor care decurg din prezenta directivă, chiar și după terminarea relației din care se presupune că a rezultat discriminarea.
2. Statele membre trebuie să asigure pentru asociații, organizații sau alte entități legale care, în conformitate cu criteriile stabilite prin legislația națională, au un interes legitim în respectarea dispozițiilor prezentei directive, posibilitatea de a întreprinde orice procedură juridică și/sau administrativă disponibilă, în numele sau în sprijinul reclamantului, pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
3. Alin. (1) și (2) nu aduc atingere reglementărilor naționale legate de termenele limită de introducere a unor acțiuni în ceea ce privește principiul egalității tratamentului.

Articolul 8

Sarcina probei

1. Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în concordanță cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca, atunci când persoanele care se consideră nedreptățite pentru că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal prezintă, în fața unui tribunal sau a altei autorități competente, fapte din care se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâțul să fie obligat să dovedească faptul că principiul tratamentului egal nu a fost încălcat.
2. Alin. (1) nu împiedică statele membre să introducă reguli probatorii care sunt mai favorabile părții vătămate.
3. Alin. (1) nu se aplică procedurilor penale.
4. Alin. (1), (2) și (3) se aplică și oricărei proceduri desfășurate în conformitate cu art. 7 alin. (2).
5. Statele membre nu trebuie să aplice alin. (1) procedurilor în care este de competența tribunalului sau a unui organism competent să investigheze faptele cauzei.

Articolul 9

Victimizarea

Statele membre trebuie să introducă în sistemul lor legislativ național măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la proceduri care au ca scop respectarea principiului tratamentului egal.

Articolul 10

Difuzarea informației

Statele membre trebuie să se asigure că prevederile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu alte prevederi relevante în vigoare, sunt aduse la cunoștința persoanelor în cauză, prin toate mijloacele corespunzătoare pe cuprinsul teritoriului lor.

Articolul 11

Dialogul social

1. Statele membre, în concordanță cu tradițiile și practicile lor naționale, trebuie să ia măsurile adecvate pentru promovarea dialogului între partenerii sociali, în vederea promovării tratamentului egal, inclusiv prin monitorizarea practicilor la locurile de muncă, prin contractele colective, codurile de conduită, cercetări sau schimburi de experiență și de bune practici.
2. Statele membre trebuie să încurajeze partenerii sociali, atunci când aceasta este în conformitate cu tradițiile și practicile naționale, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie acorduri la nivelul corespunzător, care să stabilească reguli anti-discriminatorii în domeniile la care se face

Manual Anti-Discriminare

referire în art. 3 și care intră în sfera negocierilor colective. Aceste acorduri trebuie să respecte cerințele minime stabilite prin prezenta directivă și măsurile naționale relevante de aplicare.

Articolul 12

Dialogul cu organizațiile neguvernamentale

Statele membre trebuie să încurajeze dialogul cu organizațiile neguvernamentale corespunzătoare care, în raport cu legislația și practicile lor naționale, au un interes legitim să contribuie la lupta împotriva discriminării pe baza originii rasiale și etnice, în scopul promovării principiului tratamentului egal.

CAPITOLUL III

ORGANISMELE DE PROMOVARE A TRATAMENTULUI EGAL

Articolul 13

1. Statele membre desemnează un organism sau mai multe organisme pentru promovarea tratamentului egal față de toate persoanele, fără discriminare pe baza originii rasiale sau etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor.

2. Statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca în competențele acestor organisme să fie incluse:

- acordarea de asistență independentă victimelor discriminării, în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor sau al asociațiilor, organizațiilor și al altor entități menționate la art. 7 alin. (2);
- desfășurarea unor anchete independente privind discriminarea;
- publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări în orice problemă legată de o asemenea discriminare.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 14

Conformarea

Statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura:

- (a) abrogarea tuturor dispozițiilor legale, de reglementare și administrative care contravin principiului tratamentului egal;
- (b) declararea sau posibilitatea de a declara drept nule și neavenite sau de a modifica orice prevederi care vin în contradicție cu principiul tratamentului egal, incluse în contracte individuale sau colective, regulamente interioare de funcționare, reguli care guvernează asociațiile cu profit și non-profit, precum și regulile care guvernează profesiunile independente și organizațiile sindicale și patronale.

Articolul 15

Sanțiuni

Statele membre trebuie să stabilească reguli privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării prevederilor naționale adoptate în baza prezentei directive și să ia toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile, care pot cuprinde plata de compensații pentru victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. Statele membre trebuie să aducă aceste prevederi la cunoștința Comisiei până la cel târziu la 19 iulie 2003 și să comunice, fără întârziere, orice modificări ulterioare ale acestora.

Articolul 16

Aplicarea

Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 19 iulie 2003 sau pot încredința patronatului și sindicatelor,

Manual Anti-D iscriminare

la cererea comună a acestora, aplicarea prezentei directive în ceea ce privește prevederile care intră în sfera contractelor colective. În astfel de cazuri, statele membre trebuie să se asigure că, până la 19 iulie 2003, patronatul și sindicatele introduc, de comun acord, măsurile necesare, statele membre fiind solicitate să ia toate măsurile necesare care să le permită în orice moment, să poată garanta rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 17

Raportarea

1. Statele membre trebuie să transmită Comisiei până la 19 iulie 2003 și la fiecare cinci ani după această dată toate informațiile necesare Comisiei pentru a redacta un raport către Parlamentul European și către Consiliu cu privire la aplicarea prezentei directive.

2. Raportul Comisiei trebuie să țină seama, după caz, de opiniile Centrului European de monitorizare a rasismului și xenofobiei, precum și de punctele de vedere ale partenerilor sociali și ale organizațiilor neguvernamentale relevante. În concordanță cu principiul eliminării discriminărilor bazate pe apartenența la un sex, acest raport trebuie să facă, între altele, o evaluare a impactului măsurilor asupra femeilor și bărbaților. Pe baza informațiilor primite, raportul trebuie să includă, dacă este necesar, propuneri de revizuire și actualizare a prezentei directive.

Articolul 18

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 19

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 29 iunie 2000.

Pentru Consiliu

Președintele

M. ARCANJO

32000L0078

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 27 noiembrie 2000

de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă

(2000/78/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 13,

Manual Anti-Discriminare

având în vedere propunerea Comisiei⁵⁶,
având în vedere avizul Parlamentului European⁵⁷,
având în vedere avizul Comitetului Economic și Social⁵⁸,
având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁵⁹,
întrucât:

- (1) Conform art. 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, instituirea Uniunii Europene se bazează pe principiile libertății, democrației, respectului față de drepturile omului și față de libertățile fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, iar Uniunea Europeană respectă drepturile fundamentale, garantate prin Convenția Europeană de Apărare a Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale și prevăzute în tradițiile constituționale comune ale statelor ca principii generale de drept comunitar.
- (2) Principiul egalității între bărbați și femei este bine stabilit într-o culegere importantă de texte privind dreptul comunitar, în special în Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind respectarea principiului egalității între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la angajare, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă⁶⁰.
- (3) Prin aplicarea principiului egalității, Comunitatea urmărește, conform art. 3 alin. (2) din Tratatul CE, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special dat fiind că femeile sunt adesea victime ale multiplelor discriminări.
- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminărilor constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin Pactul Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană de apărare a drepturilor omului și libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre. Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.
- (5) Este important să se respecte aceste drepturi și libertăți fundamentale. Prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere și dreptului oricărei persoane de a înființa, în colaborare cu alte persoane, sindicate și de a se afilia pentru apărarea intereselor sale.
- (6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor vârstnice și a persoanelor cu handicap.
- (7) Tratatul CE numără printre obiectivele sale îmbunătățirea coordonării politicilor de ocupare a forței de muncă de către statele membre. În acest scop, un nou capitol privind ocuparea forței de muncă a fost integrat în Tratatul CE în vederea elaborării unei strategii de coordonare a ocupării forței de muncă și, în special, în vederea promovării unei mâini de lucru calificate, capabile de recalificare.
- (8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de către Consiliul European la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a forței de muncă favorabilă integrării sociale formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, precum și față de persoanele cu handicap. Se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită lucrătorilor cu vârstă înaintată pentru o implicare mai mare în viața profesională.
- (9) Locul de muncă și funcția constituie elementele esențiale care creează premisele garantării egalității șanselor și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

⁵⁶ JO C 177 E, 27.06.2000, p. 42.

⁵⁷ Aviz emis la 12 octombrie 2000 (nepublicat încă în *Jurnalul Oficial*).

⁵⁸ JO C 204, 18.07.2000, p. 82.

⁵⁹ JO C 226, 08.08.2000, p. 1.

⁶⁰ JO L 39, 14.02.1976, p. 40.

Manual Anti-Discriminare

- (10) Consiliul a adoptat, la 29 iunie 2000, Directiva 2000/43/CE privind respectarea principiului de egalitate între persoane indiferent de rasă sau origine etnică⁶¹, care garantează deja protecția împotriva unor asemenea discriminări în domeniul ocupării forței de muncă și al condițiilor de muncă.
- (11) Discriminarea bazată pe apartenența religioasă sau pe convingeri, handicapuri, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului CE, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă bazată pe apartenența religioasă sau convingeri, handicapuri, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate. Interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice echitabil resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe naționalitate și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la locurile de muncă.
- (13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate și de protecție socială ale căror avantaje nu implică o remunerație în sensul atribuit acestui termen conform art. 141 din Tratatul CE și nici plăți de orice natură acordate de către stat, care au ca obiectiv accesul la locurile de muncă sau menținerea acestora.
- (14) Prezenta directivă nu contravine dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.
- (15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparțin instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.
- (16) Stabilirea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe bază de handicap.
- (17) Prezenta directivă nu pretinde ca o persoană care nu este competentă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără să se aducă atingere obligației de a respecta prevederile privind amenajările corespunzătoare pentru persoane cu handicap.
- (18) Prezenta directivă nu are ca efect obligarea forțelor armate, a serviciilor de poliție, penitenciarelor sau a forțelor de securitate de a angaja sau menține în funcție persoanele care nu posedă capacitățile impuse pentru a îndeplini ansamblul de funcții la care ar putea fi solicitate având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestui serviciu.
- (19) În plus, pentru ca statele membre să poată continua menținerea capacității forțelor lor armate, acestea pot aplica sau nu dispozițiile prezentei directive privind handicapul și vârsta tuturor sau numai unora dintre cei care intră în forțele armate. Statele membre care exercită această alegere trebuie să definească domeniul de aplicare a acestei derogări.
- (20) Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării de locul de muncă în funcție de handicap, de exemplu, procedând la o amenajare a localurilor sau la o adaptare a echipamentelor, ritmului de lucru, repartiției obligațiilor sau la oferirea unor mijloace de formare sau de angajare.
- (21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea obținerii de fonduri publice sau orice alte ajutoare.
- (22) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale privind starea civilă și nici beneficiilor care decurg din aceasta.

⁶¹ JO L 180, 19.07.2000, p. 22.

Manual Anti-Discriminare

- (23) În circumstanțe foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială determinantă, atâta timp cât scopul este legitim, iar exigențele rezonabile. Aceste circumstanțe trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.
- (24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericii și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final din Tratatul de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă și statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale. Din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea, în ceea ce privește cerințele profesionale de bază, dispoziții specifice, legitime sau justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.
- (25) Interdicția discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite prin liniile directe privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la angajare. Cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite circumstanțe și ținând cont de situația specifică a statelor membre. Este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime ale politicii de ocupare a forței de muncă și de formare profesională, și discriminările care trebuie să fie interzise.
- (26) Interdicția discriminării trebuie să se facă fără să aducă atingere menținerii sau adoptării de măsuri destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor unui grup de persoane de o anumită religie sau convingeri, cu anumite handicapuri, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, iar aceste măsuri pot autoriza existența organizațiilor formate din persoane de o anumită religie sau convingeri, cu anumite handicapuri, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, atunci când obiectul lor principal este promovarea nevoilor specifice acestor persoane.
- (27) Consiliul, în Recomandarea 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind angajarea persoanelor cu handicap în Comunitate⁶², a stabilit un cadru de orientare care enumeră exemple de acțiuni pozitive destinate promovării angajării și formării persoanelor cu handicap, iar în Rezoluția din 17 iunie 1999 privind egalitatea șanselor în materie de angajare pentru persoanele cu handicap⁶³, a afirmat importanța de a acorda o atenție deosebită în special recrutării, menținerii în funcție, formării și calificării continue a persoanelor cu handicap.
- (28) Prezenta directivă stabilește cerințele minime, care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține și alte dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica o scădere în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate. Pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele fizice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să angajeze o procedură, conform modalităților stabilite de către statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere regulamentului de procedură internă privind reprezentarea și apărarea în fața unui tribunal.
- (30) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității necesită protecție juridică adecvată.
- (31) Stabilirea reglementărilor privind sarcina probei se impune atunci când există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte. Cu toate acestea, pârâtul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că partea reclamantă aparține unei anumite religii, că are anumite convingeri, că prezintă un anumit handicap, că are o anumită vârstă sau orientare sexuală.
- (32) Statele membre au posibilitatea să nu pună în aplicare reglementările privind sarcina probei la procedurile în care anchetarea cazurilor revine jurisdicției sau instanței competente. Procedurile în cauză sunt cele în care partea reclamantă este scutită de probarea faptelor a căror anchetare revine jurisdicției sau instanței competente.

⁶² JO L 225, 12.08.1986, p. 43.

⁶³ JO C 186, 02.07. 1999, p. 3.

Manual Anti-Discriminare

- (33) Statele membre trebuie să încurajeze dialogul între partenerii sociali, precum și în cadrul practicilor naționale, cu organizațiile neguvernamentale, pentru a discuta diferite forme de discriminare la locul de muncă și a le combate.
- (34) Nevoia de a promova pacea și reconcilierea între principalele comunități ale Irlandei de Nord necesită inserarea unor dispoziții speciale în prezenta directivă.
- (35) Statele membre trebuie să aplice sancțiuni efective, proporționale și disuasive, aplicabile în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.
- (36) Statele membre pot să încredințeze partenerilor sociali, la cererea lor, punerea în aplicare a prezentei directive, în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective, cu condiția de a adopta toate dispozițiile necesare care le permit să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.
- (37) În conformitate cu principiul subsidiarității menționat în art. 5 din Tratatul CE, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de ocupare a forței de muncă și condițiile de muncă, nu poate fi realizat satisfăcător de către statele membre și poate, prin urmare, în funcție de dimensiunile și efectele acțiunii, să fie mai bine realizat la nivel comunitar. În conformitate cu principiul proporționalității, stabilit în articolul menționat, prezenta directivă se limitează la ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectivul

Prezenta directivă are drept obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului tratamentului egal.

Articolul 2

Conceptul de discriminare

- (1) În sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.
- (2) În sensul alin. (1):
 - (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1;
 - (b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
 - (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau
 - (ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică.
- (3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alin. (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil cu privire la motivele menționate în art. 1, care are ca obiectiv sau ca

Manual Anti-Discriminare

efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită conform legislației și practicilor naționale ale statelor membre.

(4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unei persoane pentru unul din motivele menționate în art. 1 este considerat discriminare în sensul alin. (1).

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.

Articolul 3

Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite de Comunitate, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la angajare, la activități neretribuite sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi domeniul de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și schimbare a orientării profesionale, inclusiv acumularea unei experiențe practice;
- (c) condițiile de angajare și muncă, inclusiv condițiile de concediere și salarizare;
- (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

(2) Prezenta directivă nu vizează tratamentul diferențiat bazat pe naționalitate și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind admiterea și șederea resortisanților din țări terțe și a persoanelor apatride pe teritoriul statelor membre, și nici un tratament legat de statul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor apatride în cauză.

(3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate în regim public sau similar, inclusiv în regim public de securitate socială sau de protecție socială.

(4) Statele membre pot să prevadă ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările bazate pe handicap sau vârstă.

Articolul 4

Cerințe profesionale

(1) Fără să aducă atingere art. 2 alin. (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau să prevadă într-o legislație viitoare (reluând practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive) dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică profesională este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu va fi justificată o discriminare bazată pe un alt motiv.

Manual Anti-Discriminare

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă este cea care, fără să aducă atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, să solicite personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

Articolul 5

Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării principiului egalității față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta însemnând că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată corespunzător prin măsuri existente în cadrul politicii urmărite în statele membre, adoptate în favoarea persoanelor cu handicap.

Articolul 6

Justificarea unui tratament diferențiat pe criterii de vârstă

(1) Fără să aducă atingere dispozițiilor art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt necesare corespunzătoare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de angajare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerație pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
 - (b) fixarea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la locul de muncă sau pentru anumite avantaje legate de locul de muncă;
 - (c) fixarea unei limite de vârstă maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv, sau necesitatea unei perioade de angajare rezonabile înaintea pensionării.
- (2) Fără a aduce atingere art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la fixarea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admisibilitate la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări fondate pe sex.

Articolul 7

Acțiune pozitivă și măsuri specifice

- (1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul „egalității” nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute în art. 1.
- (2) În ceea ce privește persoanele handicapate, principiul „egalității” nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

Articolul 8

Dispoziții minimale

- (1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului „egalității” decât cele prevăzute în prezenta directivă.

Manual Anti-Discriminare

- (2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

CAPITOLUL II CĂI DE RECURS ȘI APLICAREA DREPTULUI

Articolul 9

Apărarea drepturilor

- (1) Statele membre veghează ca procedurile judiciare și/sau administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului „egalității”, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea e presupusă a se fi produs.
- (2) Statele membre veghează ca asociațiile, organizațiile sau persoanele cu responsabilități morale care au, conform criteriilor prevăzute în legislația lor națională, un interes legitim să asigure ca dispozițiile prezentei directive să fie respectate, să poată folosi, pentru recompensarea sau sprijinirea reclamantului, cu aprobarea sa, toate procedurile judiciare și/sau administrative prevăzute pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (3) Alin. (1) și (2) nu aduc atingere reglementărilor naționale privind termenul stabilit pentru formularea unui recurs în ceea ce privește principiul „egalității”.

Articolul 10

Sarcina probei

- (1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului „egalității” și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul „egalității”.
- (2) Alin. (1) nu aduce atingere adoptării în statele membre a unor reglementări privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor.
- (3) Alin. (1) nu se aplică procedurilor penale.
- (4) Alin. (1), (2) și (3) se aplică în mod egal la toate procedurile angajate conform art. 9 alin. (2).
- (5) Statele membre pot să nu aplice alin. (1) la procedurile în care anchetarea faptelor revine unei jurisdicții sau unei instanțe competente.

Articolul 11

Protecția împotriva retorsiunilor

Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

Articolul 12

Difuzarea informației

Statele membre veghează ca dispozițiile adoptate în conformitate cu prezenta directivă, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întregul teritoriu al statului membru în cauză.

Manual Anti-Discriminare

Articolul 13

Dialogul social

- (1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsuri corespunzătoare în sensul de a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării „egalității”, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici.
- (2) În respectul tradițiilor și practicilor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în art. 3 care țin de sfera de aplicare a negocierilor colective. Aceste acorduri respectă exigențele minime stabilite în prezenta directivă și în măsurile naționale de transpunere.

Articolul 14

Dialog cu organizațiile neguvernamentale

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, un interes legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuia dintre motivele prevăzute în art. 1 în vederea promovării principiului „egalității”.

CAPITOLUL III DISPOZIȚII SPECIALE

Articolul 15

Irlanda de Nord

- (1) Pentru a gestiona problema subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat prin legislația națională.
- (2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de angajare pentru cadrele didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea diferențelor istorice care există între principalele comunități religioase, dispozițiile din prezenta directivă în privința religiei sau convingerilor nu se aplică la angajarea cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este autorizat în mod expres de legislația națională.

CAPITOLUL IV DISPOZIȚII FINALE

Articolul 16

Conformitate

Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării dispozițiilor legale, de reglementare și administrative care contravin principiului „egalității”;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului „egalității” prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interioare ale întreprinderilor, precum și din statutele profesionale independente și ale organizațiilor de lucrători și de angajatori.

Articolul 17

Sancțiuni

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003 cel târziu, precum și toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.

Manual Anti-Discriminare

Articolul 18

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă dispoziții legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 2 decembrie 2003 cel târziu, sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicarea a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003 cel târziu, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea.

Pentru a ține cont de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea bazată pe vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să apeleze la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare bazată pe vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului.

Când statele membre adoptă aceste dispoziții ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 19

Raportul

- (1) Statele membre comunică Comisiei până la 2 decembrie 2005 cel târziu și din 5 în 5 ani în continuare toate informațiile necesare pentru stabilirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive.
- (2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului egalității șanselor între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate le au asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.

Articolul 20

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Anexa 7

Link-uri utile

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

<http://www.openuptoolkit.net/home/index.php>

<http://www.stop-discrimination.info/>

<http://www.technorati.com/tag/anti-discrimination>

http://www.phrusa.org/usa_attack/guide.html

http://www.era.int/web/en/html/nodes_portal/4_2012_273/4_1803_301.htm

<http://www.exchangehouse.ie/work.htm>

Manual Anti- D iscriminare

<http://www.errc.org/cikk.php?cikk=314&archiv=1>

http://216.239.59.104/search?q=cache:-P9HIbd2iacJ:www.womenandequalityunit.gov.uk/legislation/key_legislation_1003.doc+anti-discrimination&hl=en

http://www.age-platform.org/AGE/article.php3?id_article=102

<http://www.united.non-profit.nl/pages/info09.htm>

<http://www.mediaactioncenter.org/?q=taxonomy/term/171>

http://europa.eu.int/youth/your_rights/all_different_all_equal/index_ro_ro.html

<http://www.tolerance.org/>

<http://www.cncd.org.ro/>

<http://www.ohchr.org/english/>

<http://www.unitedagainstracism.org/>

<http://www.osce.org/odihr/13477.html>

<http://www.apologeticsindex.org/r04.html>

<http://www.unesco.org/tolerance/declaeng.htm>

<http://www.usip.org/religionpeace/rehr/equalfree.html>

<http://www.edf-feph.org/en/welcome.htm>

<http://www.disability.gov.uk/dda/>

<http://www.drc-gb.org/>

<http://www.thebody.com/legal/discrimination.html>

<http://www.nat.org.uk/>

<http://www.avert.org/aidsstigma.htm>