



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ORDOSDRU
REGIUNEA NORD-EST

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. „Investește în oameni!”



Antidiscriminare și incluziune socială - cadru normativ, concepte, cadru instituțional -



Centrul de
Resurse
Juridice



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII



FondazioneGiacomini@redolli

1. Constituția României	p1
2. Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale	p2
3. Protocolul 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale	p3
4. Tratatul privind Uniunea Europeană și Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene	p3
5. Directiva Consiliului 2000/43/ce privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică	p4
6. Directiva Consiliului 2000/78/ce de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă	p5
7. Ordonanța guvernului nr 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	p6
8. Legea nr 53/2003, Codul muncii	p10
9. Legea nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	p10
10. Legea nr 108/1999 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii	p12
11. Legea nr 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	p12
12. Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	p13
13. Ordonanța de urgență nr 78/2004 pentru înființarea Agenției naționale pentru romi	p14
14. Legea audiovizualului nr 504/2002	p14
15. Legea educației naționale	p15
16. Legea nr 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	p15
17. Legea nr 47/2006 privind sistemul național de asistență socială	p16
18. Codul penal al României	p16

Material realizat de Centrul de Resurse Juridice

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
(POSDRU) 2007-2013

**Proiectul: Rețea multi-regională
de servicii de consiliere antidiscriminare
pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate**

Editor: Centrul de Resurse Juridice

Data publicării: Septembrie 2011

*Conținutul acestui material nu reprezintă
în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României*

www.nondiscriminare.ro

1. CONSTITUȚIA ROMÂNIEI

Litera și spiritul Constituției consacră ca valoare fundamentală principiul egalității de șanse și al nediscriminării. Prin Titlul I, Principii generale, legea fundamentală consacră **principiul egalității de șanse și al interzicerii discriminării**. De asemenea, prin Titlul II, Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale, este statuat principiul egalității în drepturi.

Dispozițiile constituționale cele mai relevante cu privire la interzicerea discriminării și la egalitatea de șanse sunt:

* art 4 alin (2) Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni: “România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”

* art 6 Dreptul la identitate: “(1) Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase. (2) Măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români”

* art 16 alin (1) Egalitatea în drepturi: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și **fără discriminări**.”

Reglementarea constituțională a drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale conține și alte prevederi exprese de interzicere a discriminării atunci când se stabilesc în art 30 alin (7) din Constituția României limitele libertății de exprimare. În același titlu al Constituției, în art 48, referitor la familie, se consacră egalitatea de drepturi între soți iar art 49 și art 50 obligă statul să ia “**măsuri afirmative**” pentru protecția copiilor și a tinerilor, respectiv pentru protecția persoanelor cu handicap în vederea asigurării egalității de șanse a acestora.



2. CONVENȚIA PENTRU APĂRAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A LIBERTĂȚILOR FUNDAMENTALE

Membră a Consiliului Europei din 7 octombrie 1993, România a ratificat Convenția Europeană a Drepturilor Omului prin Legea nr 30/1994. Articolul 14 al Convenției, **Interzicerea discriminării**, stabilește că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de aceasta “trebuie să fie asigurată **fără nici o deosebire** bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Pentru a asigura respectarea angajamentelor pe care statele semnatare ale Convenției și le-au asumat, a fost înființată și funcționează **Curtea Europeană a Drepturilor Omului**, practic prima jurisdicție internațională de protecție a drepturilor și libertăților fundamentale. Curții se poate adresa orice persoană fizică, orice organizație neguvernamentală sau orice grup de particulari care se pretinde victimă a încălcării de către statele parte la Convenție a interzicerii discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților prevăzute de Convenție și protocoalele la aceasta.



3. PROTOCOLUL 12 LA CONVENȚIA PENTRU APĂRAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A LIBERTĂȚILOR FUNDAMENTALE

La 50 de ani de la adoptarea Convenției Europene, mai exact la 4 noiembrie 2000, statele membre ale Consiliului Europei au semnat Protocolul 12, afirmând hotărârea lor de a lua “noi măsuri pentru promovarea egalității tuturor persoanelor din garantarea colectivă a unei interziceri generale a discriminării, prin intermediul Convenției”. Art 1 al Protocolului, ***Interzicerea generală a discriminării***, prevede că:

“1. Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1”. Astfel cum se poate observa din redactarea art 14 al Convenției și a art 1 al Protocolului 12, prin acesta din urmă s-a introdus o ***interdicție generală*** a discriminării, în sensul că, la nivelul statelor parte la Protocol, discriminarea este interzisă nu numai “în exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenția Europeană”, ci și în exercitarea drepturilor prevăzute de orice “lege”.

România a semnat acest Protocol la 4 noiembrie 2000 și l-a ratificat numai șase ani mai târziu, prin Legea nr 103/2006.

Prin ratificare de către România, cele două reglementări din sistemul Consiliului Europei – Convenția Europeană și Protocolul 12 la aceasta – fac parte din dreptul intern, în conformitate cu prevederile constituționale (art 11 alin 2): “Tratatul ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern”.

4. TRATATUL PRIVIND UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE ALE UNIUNII EUROPENE

Tratatul privind Uniunea Europeană, la care România este parte, cuprinde dispoziții privind ***prevenirea și combaterea „excluziunii sociale și discriminărilor”*** și pentru „promovarea justiției și protecției sociale, ***egalității între femei și bărbați***, solidarității între generații și protecției drepturilor copilului”.

Carta UE privind Drepturile Fundamentale a consacrat principiul nediscriminării, în mod solemn, în decembrie 2000.

Art 21 paragr (1) al Cartei, **Nediscriminarea**, statuează că „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.

De asemenea, prin art 23, **Egalitatea între femei și bărbați**, se prevede că această egalitate „trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea” și că „Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat”.

În vederea garantării valorilor și principiilor proclamate, la nivelul Uniunii Europene, în anul 2000, au fost adoptate Directivele Consiliului 2000/43/CE, respectiv 2000/78/CE.

5. DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/43/CE PRIVIND APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE PERSOANE, FĂRĂ DEOSEBIRE DE ORIGINE RASIALĂ SAU ETNICĂ

Scopul adoptării, la nivelul Uniunii Europene, a acestei Directive a fost acela “de a crea un cadru pentru **combaterea discriminării pe criteriul originii rasiale și etnice**, punându-se accent pe eficientizarea principiului tratamentului egal în statele membre”.

Membră a Uniunii Europene, România a transpus în legislația internă Directiva (“rasială”) 2000/43/CE prin Ordonanța nr 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, mai ales în forma în care aceasta a fost modificată și completată prin Legea nr 324/2006.

Prin rapoartele sale privind România, Comisia Europeană a constatat transpunerea în legislația internă a Directivei rasiale, cu deosebire prin modificarea și completarea OG nr 137/2000 prin Legea nr 324/2006, precum și faptul că modificarea statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) în autoritate autonomă, aflată sub control parlamentar, îndeplinește standardul

de independență prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării¹.

Principalele concepte, definiții și prevederi ale Directivei sunt evidențiate în continuare, în secțiunea privind legislația internă de transpunere a acesteia.

6. DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/78/CE DE CREARE A UNUI CADRU GENERAL ÎN FAVOAREA TRATAMENTULUI EGAL PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI CONDIȚIILE DE MUNCĂ

Obiectivul adoptării, la nivelul Uniunii Europene, a acestei Directive l-a constituit „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește **încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

Membră a Uniunii Europene, România a transpus în legislația internă Directiva (“cadru”) 2000/78/CE în principal prin:

- * OG nr 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, mai ales în forma în care aceasta a fost modificată și completată prin Legea nr 324/2006

- * Codul Muncii

- * Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Prin rapoartele sale privind România, Comisia Europeană a constatat transpunerea în legislația internă a Directivei 2000/78/CE (inclusiv prin modificarea și completarea OG nr 137/2000 prin Legea nr 324/2006), precum și faptul că modificarea statutului CNCD în autoritate autonomă sub control parlamentar îndeplinește standardul de independență prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării².

Principalele concepte, definiții și prevederi ale Directivei sunt evidențiate în continuare, în secțiunea privind legislația internă de transpunere a acesteia.

¹ A se vedea CNCD, Raport privind implementarea Directivei rasiale în România 2003-2010

² A se vedea CNCD, Raport privind implementarea Directivei cadru (2000/78/CE) în România 2003-2010

7. ORDONANȚA GUVERNULUI NR 137/2000 PRIVIND PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE

Actul normativ constituie, în dreptul intern, principala reglementare prin care este garantat principiul constituțional al egalității cetățenilor în fața legii și autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Ordonanța definește un număr de **concepte** (unele transpuse în legislația națională din Directivele Consiliului 2000/43/CE și 2000/78/CE), cum sunt:

* **“Discriminarea directă”** (în Directivele europene): Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (art 2 alin 1).

* **“Discriminarea indirectă”** (în Directivele europene): Criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute mai sus, 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 acelui scop sunt adecvate și necesare (art 2 alin 3). *Exemplu: Introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt.*

Discriminarea, în oricare din formele sale, atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale

* **“Hărțuirea”** (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 de azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv (art 2 alin 5)

* **“Dispoziția de a discrimina”** pe oricare dintre temeiurile menționate mai sus este considerată discriminare (art 2 alin 2)

* **“Victimizarea”** (se sancționează contravențional): 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 7). *Exemplu: Un salariat recurge la procedurile interne de sesizare sau depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împotriva unui coleg și, drept consecință, este marginalizat la locul de muncă.*

* **“Discriminarea multiplă”**: Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii menționate mai sus (constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale – art 2 alin 6). *Exemplu: Anunț de angajare – „Angajăm economist, în vârstă de până la 40 de ani, bărbat, exclus rom”.*

* **“Măsuri speciale”**: 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” (art 2 alin 9).

* **“Dreptul la demnitate personală”**: Constituie contravenție, 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 (art 15).

* **“Categorie defavorizată”** (art 4) 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. Condiții:

- categoria de persoane să fie pe o poziție de inegalitate cu majoritatea cetățenilor
- inegalitatea, generată de diferențe identitare față de majoritate
- sau se confruntă cu un comportament de respingere sau marginalizare

În conformitate cu art 3 al OG nr 137/2000, dispozițiile acestui act normativ **“se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice”**, în următoarele **domenii**:

- condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională
- protecția și securitatea socială
- serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități
- sistemul educațional
- asigurarea libertății de circulație
- asigurarea liniștii și ordinii publice
- alte domenii ale vieții sociale

În scopul transpunerii în legea națională a Directivelor europene, prin OG nr 137/2000 au fost reglementate **“cerințele ocupaționale specifice”** corelative domeniului egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. În conținutul art 5-8 din Ordonanță, sunt reglementate contravenții cu privire la condiționarea participării la o activitate economică sau a alegerii ori exercitării unei profesii. În același timp, însă, prin art 9 se stipulează că

“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 aceluia scop sunt adecvate și necesare”.

De asemenea în scopul transpunerii în legea internă a celor două Directive europene, prin OG nr 137/2000 a fost stabilit și **cadrul instituțional** necesar promovării egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare. Astfel, este prevăzut că persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.

► **calea administrativă:** Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) asupra săvârșirii unei fapte de discriminare. Termenul de sesizare a CNCD este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. CNCD soluționează sesizarea în termen de 90 de zile (hotărârea CNCD poate fi atacată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ). OG nr 137/2000 și “Procedura internă” a CNCD (aprobată prin Ordinul nr 144/2008 al președintelui Consiliului) cuprind prevederi pentru soluționarea sesizărilor adresate acestei autorități.

► **calea judecătorească:** Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare. Cererea este scutită de taxă de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD. Termenul de sesizare a instanței este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului, caz în care instituția va emite un punct de vedere consultativ, o expertiză, cu privire la fapta supusă judecății.



“Împărțirea sarcinii probei”: în considerarea situației speciale în care se pot afla persoanele care sesizează fapte de discriminare, atât Directivele europene cât și legea națională de transpunere au statuat o “împărțire” *sui generis* a sarcinii probei, în sensul că “Persoana interesată” (care sesizează o faptă de discriminare) “are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale: Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un 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 (art 28 alin 1).

Sancțiuni în cazul constatării faptelor de discriminare: Faptele de discriminare reglementate de OG nr 137/2000 sunt definite ca fiind contravenții iar în cazul constatării acestora CNCD poate aplica sancțiunea amenzii contravenționale. Cuanumul amenzii este între 400 și 4.000 de RON atunci când discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv între 600 și 8.000 de RON dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate (art 26 alin 1).

8. LEGEA NR 53/2003, CODUL MUNCII

Potrivit art 5 alin (1) și (2) al Codului, „În cadrul relațiilor de muncă funcționează **principiul egalității de tratament** față de toți salariații și angajatorii. Orice **discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”. Același articol (alin 3 și 4) definește discriminarea „directă” și discriminarea „indirectă” în relațiile de muncă.

Alte dispoziții relevante din Codul Muncii:

* orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare; * dreptul la plată egală pentru muncă egală (art 6);

la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare (art 159 alin 3); *

regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: (...) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților (art 242 lit b și d).

9. LEGEA NR 202/2002 PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Reglementează măsurile pentru **promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați**, în vederea **eliminării tuturor formelor de discriminare** bazate pe criteriul de sex, în toate domeniile vieții publice.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora (art 1).

Legea reglementează formele de discriminare stabilite și de OG nr 137/2000, reținând doar un singur criteriu de discriminare, criteriul sexului.

Domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- * egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- * egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare;
- * egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei.

Prin Lege a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), având drept scop promovarea principiul egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei (prin OUG nr 68/2010, ***instituția a fost desființată***, stabilindu-se ca activitatea acesteia să fie preluată de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale).

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul cotravențiilor din domeniul lor de activitate. În toate cazurile contravențiile se pot constata și sancționa de CNCD (art 46 alin 3).



10. LEGEA NR 108/1999 PENTRU ÎNFIINȚAREA ȘI ORGANIZAREA INSPECȚIEI MUNCII

Prin atribuțiile legale și având o reprezentare teritorială la nivelul fiecărui județ (Inspectoratele Teritoriale de Muncă), Inspecția Muncii este cea mai importantă **instituție** de implementare, monitorizare și control a principiului egalității de șanse și al nediscriminării în domeniul relațiilor de muncă.

În domeniul stabilirii relațiilor de muncă controlează **accesul fără nici o discriminare pe piața muncii** al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum și ale unor categorii de persoane defavorizate (art 6 alin 1 lit a punctul 4) și “respectarea celorlalte prevederi cuprinse în legislația muncii” (art 6 alin 1 lit a punctul 5).

Inspecția Muncii are de asemenea atribuții de control în ceea ce privește respectarea dispozițiilor Legii nr 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul său de competență (art 33 lit c din Legea 202/2002).

11. LEGEA NR 76/2002 PRIVIND SISTEMUL ASIGURĂRILOR PENTRU ȘOMAJ ȘI STIMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Unele dintre obiectivele acestor măsuri sunt: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și **asigurarea egalității șanselor pe piața muncii**.

În aplicarea prevederilor legii sunt **excluse orice fel de discriminări** pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă (art 4 alin 1). Lista este închisă și lipsesc criteriile orientării sexuale și al dizabilității.

Sunt acordate stimulente financiare și/ sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ (art 80), șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale (art 84).

Actul normativ prevede că *“instituțiile* implicate în realizarea prevederilor prezentei legi” sunt: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**; ministerele și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; organizațiile sindicale și asociațiile patronale reprezentative la nivel național; prefecturile și autoritățile administrației publice locale; Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă.

12. LEGEA NR 448/2006 PRINVIND PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA DREPTURILOR PERSOANELOR CU HANDICAP

Reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul **integrării și incluziunii lor sociale**.

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități au la bază, între altele, următoarele principii:

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului
- prevenirea și combaterea discriminării
- egalizarea șanselor
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- adaptarea societății la persoana cu handicap
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății (art 3)

Înființată în anul 2003 (prin Ordonanța nr 14/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap) și având ca principal obiectiv “protecția specială și promovarea drepturilor

persoanelor cu handicap”, **ANPH a fost desființată** prin OUG nr 68/2010, fiind prevăzut că atribuțiile acesteia vor fi preluate de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. În cadrul acestui Minister a fost organizată și funcționează Direcția Generală pentru Protecția Persoanelor cu Handicap.

13. ORDONANȚA DE URGENȚĂ NR 78/2004 PENTRU ÎNFIINȚAREA AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU ROMI

ANR reprezintă **instituția** guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului, fiind coordonată de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului.

Agenția aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, aprobată prin HG nr 430/2001.

În exercițiul atribuțiilor sale, ANR inițiază, participă și promovează, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni, proiecte și programe sectoriale, în scopul îmbunătățirii situației romilor.

ANR funcționează alături de structura centrală cu 8 birouri regionale organizate pe structura regiunilor de dezvoltare economică.

14. LEGEA AUDIOVIZUALULUI NR 504/2002

Potrivit Legii, comunicările comerciale audiovizuale difuzate de furnizorii de servicii media audiovizuale trebuie să respecte, printre altele, și următoarele condiții:

- * să nu includă **nicio formă de discriminare** pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală
- * **să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice** ale telespectatorilor și Radioascultătorilor (art 29)

Este interzisă difuzarea de programe care conțin **orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare sexuală** (art 40)

Încălcarea dispozițiilor care interzic discriminarea în domeniul audiovizualului constituie contravenție, competența de constatare și aplicare a sancțiunii revine Consiliului Național al Audiovizualului (CNA), **autoritate publică** autonomă sub control parlamentar.

15. LEGEA EDUCAȚIEI NAȚIONALE

În România, serviciul public de învățământ se organizează și funcționează cu **respectarea principiului echității și egalității de șanse**, potrivit căruia accesul la oportunitățile de învățare se realizează fără discriminare, inclusiv prin asigurarea serviciilor sociale și educaționale pentru copiii aflați în situații speciale: copii/ tineri proveniți din medii socio-economice defavorizate, din familii mono-parentale, dezmebrate sau în care părinții au probleme de sănătate, copii/ tineri cu cerințe educaționale speciale.

Prin Lege, este definită **segregarea** în sistemul național de învățământ și **se interzice** această formă de discriminare.

16. LEGEA NR 95/2006 PRIVIND REFORMA ÎN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII

Reglementează domeniului sănătății publice, a asistenței de sănătate publică și cuprinde o serie de prevederi care consacră **principiul egalității de șanse și de gen**, astfel:

* art 98 alin (7) “primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă, **fără nici o discriminare** legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenența politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”

* art 374 alin (3) “deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, **nediscriminarea** între pacienți, **respectarea demnității umane**”

* art 652 alin (2) „medicul dentist, asistentul medical/ moașa nu pot refuza să acorde asistență medicală/ îngrijiri de sănătate pe criterii etnice, religioase și orientarea sexuală sau pe alte **criterii de discriminare interzise prin lege**”

17. LEGEA NR 47/2006 PRIVIND SISTEMUL NAȚIONAL DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ

Conform art 4, pentru a garanta accesul egal la drepturile prevăzute de legislația în vigoare, sistemul de asistență socială se întemeiază, între altele, pe următoarele principii generale:

- * universalitatea

- * **respectarea demnității umane**

- * **nediscriminarea**, potrivit căruia accesul la drepturile de asistență socială se realizează **fără restricție sau preferință** față de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, opinie sex ori orientare sexuală, vârstă apartenență politică, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop ori ca efect restrângerea folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și libertăților fundamentale.

Instituția de implementare a Legii este Agenția Națională pentru Prestații Sociale (**ANPS**), care, inclusiv prin structurile sale deconcentrate, stabilește acordarea de prestații sociale (decizia poate fi contestată în fața comisiei de mediere socială iar decizia acestei comisii, care trebuie să fie luată în termen de maxim 30 de zile, poate fi contestată în instanță în termen de 30 de zile de la emitere)

18. CODUL PENAL AL ROMÂNIEI

Art 77 al Codului reține ca circumstanță agravantă săvârșirea infracțiunii pentru motive legate de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/ SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel, considerate de făptuitor drept cauze ale inferiorității unei persoane în raport cu celelalte.

Prin art 369 este incriminată incitarea la ură sau discriminare („incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.”)

DATELE DE CONTACT ALE CENTRELOR LOCALE ANTIDISCRIMINARE SUNT:

Alba Iulia

Adresa: DGASPC Alba, Strada București, nr. 16

Contact:

Tel.: 0258-738.106

Email: cla_ab@nondiscriminare.ro

Baia Mare

Adresa: Centrul de Protecție a Persoanelor
Adulte, B-dul Victor Babeș nr 54, Baia Mare,
județul Maramureș

Contact:

Tel.: 0262-420.066

Email: cla_mm@nondiscriminare.ro

Bistrița

Adresa: Centrul de Recuperare a Persoanelor
Dependente de Alcool „Sf. Pavel” B-dul
Independenței nr 79, Bistrița, cod 420151

Contact:

Tel.: 0263-237.005

Email: cla_bn@nondiscriminare.ro

Craiova

Adresa: DGASPC Dolj B-dul Nicolae Titulescu,
nr 22, Camera 50

Contact:

Tel.: 0251-596.002

Email: cla_dj@nondiscriminare.ro

Pitești

Adresa: DGASPC Argeș,
Strada Tache Ionescu, nr 41.

Contact:

Tel.: 0248-220.077

Email: cla_ag@nondiscriminare.ro

Sibiu

Adresa: Agenția Județeană
de Prestații Sociale Sibiu, Strada Calea
Dumbrăvii, nr 17, Cod 550324

Contact:

Tel.: 0269-210.204 interior 317

Email: cla_sb@nondiscriminare.ro

PARTENERII PROIECTULUI

Centrul de Resurse Juridice

Str. Arcului, nr. 19, sector 2, 021034, București, Tel: 021 212 05 20, Fax: 021 212 05 19

Persoană de contact: Georgiana Pascu, Manager de proiect

Consiliul Național pentru

Combaterea Discriminării

Piața Valter Măărăcineanu nr 1-3,
sector 1, 010155, București

Tel: 021 312 65 78

Fax: 021 312 65 85

Fundația Giacomo Brodolini (Italia)

Str. Viale di Villa Massimo, nr 21, 00161- Roma

Tel: + 39 06/442 496 25

Fax: + 39 06/442 495 65

RO: Calea Plevnei, 5-7, sector 5, 050052,
București

Tel: +40 (0)21 315 36 47

www.nondiscriminare.ro