

Fii atent!

Discriminarea nu e o glumă!

Ghid practic



Fii atent! Discriminarea nu e o glumă!

Ghid practic



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

Cuprins

- 9** De ce ar trebui să te intereseze discriminarea?
- 11** CE ESTE DISCRIMINAREA?
- 12** Nu toate diferențierile de tratament implică o discriminare!
- 12** Cum îți dai seama că ești discriminat?
- 13** CARE SUNT FORMELE DISCRIMINĂRII?
- 17** În ce domenii apare discriminarea?
- 18** Cine poate discrimina?
- 19** IA ATITUDINE!
- 19** De ce ar trebui să iei atitudine?
- 19** Cum poți să ne sesizezi cazurile de discriminare?
- 19** Care sunt modalitățile de primire a sesizărilor?
- 23** Cu ce se ocupă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- 23** Atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării:
- 25** EXEMPLE DIN JURISPRUDENȚA C.N.C.D.

27	1. Criteriul religie	49	SECȚIUNEA a 3-a -Autosesizarea
30	2. Criteriul dizabilitate	49	SECȚIUNEA a 4-a - Renunțarea la petiție
31	3. Criteriul limbă	49	CAP. III - Citațiile și comunicarea actelor de procedură
32	4. Criteriul gen	50	Titlul IV - Procedura înainte de dezbatere
32	5. Criteriul etnie	50	CAP. I - Înregistrarea petițiilor
33	6. Criteriul orientare sexuală	52	CAP. II - Excepțiile de inadmisibilitate
34	7. Criteriul vârstă	52	SECȚIUNEA 1 - Tardivitatea introducerii petiției
35	8. Criteriul HIV-SIDA	53	SECȚIUNEA a 2-a - Vădita necompetență
39	9. Criteriul boală cronică necontagioasă	54	SECȚIUNEA a 3-a - Obiect vădit nefondat sau lipsă de obiect
41	LEGISLAȚIE	55	CAP. III - Punctul de vedere al reclamatului
43	PROCEDURA INTERNĂ de soluționare a petițiilor și sesizărilor	56	Titlul V - Soluționarea dosarelor
43	Titlul I - Preambul	56	CAP. I - Dispoziții generale
45	Titlul II - Dispoziții generale	57	CAP. II - Investigarea actelor sau faptelor de discriminare
46	Titlul III - Dispoziții speciale de procedură	57	SECȚIUNEA 1 - Declanșarea investigației
46	CAP. I - Părțile	58	SECȚIUNEA a 2-a -Raportul de investigație
47	CAP. II - Petițiile și autosesizările	58	CAP. III - Audieri și dezbateri
47	SECȚIUNEA 1 - Conținutul petiției	62	CAP. IV - Excepțiile de procedură
48	SECȚIUNEA a 2-a - Clasarea petiției	63	CAP. V - Conexarea dosarelor

64	CAP. VI - Administrarea probelor	78	SECȚIUNEA a V-a - Dreptul la demnitatea personală
64	SECȚIUNEA 1 - Dispoziții generale	79	SECȚIUNEA a VI-a - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
65	SECȚIUNEA a 2-a - Sarcina probei	84	CAP. III - Dispoziții procedurale și sancțiuni
65	Titlul VI - Hotărârile de soluționare a petițiilor și sesizărilor	86	CAP. IV - Dispoziții finale
65	CAP. I - Dispoziții generale		
67	SECȚIUNEA 1 - Hotărârile care consfințesc înțelegerea amiabilă a părților		
67	SECȚIUNEA a 2-a - Îndreptarea, lămurirea și completarea hotărârii		
68	CAP. II - Căile de atac		
68	TITLUL VII - Dispoziții finale		
69	ORDONANȚA nr. 137 din 31 august 2000 (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare		
69	CAP. I - Principii și definiții		
73	CAP. II - Dispoziții speciale		
73	SECȚIUNEA I - Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie		
75	SECȚIUNEA a II-a - Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități		
76	SECȚIUNEA a III-a - Accesul la educație		
77	SECȚIUNEA a IV-a - Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice		

De ce ar trebui să te intereseze discriminarea?

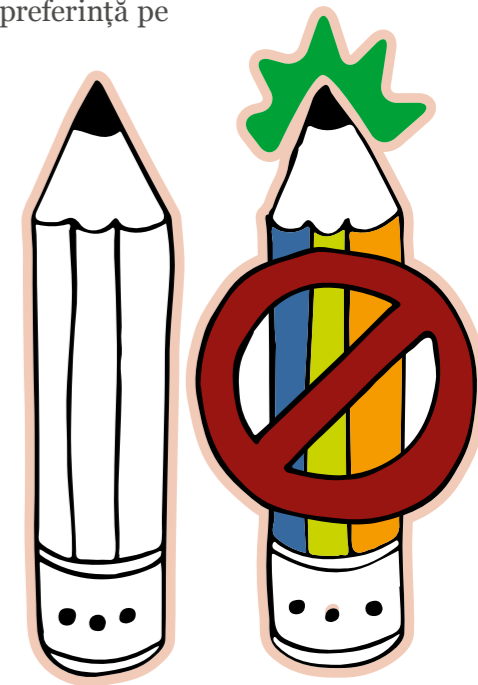
Discriminarea este un fenomen prezent în societate care presupune izolarea, marginalizarea, excluderea în mod nejustificat și, implicit, încălcarea unor drepturi. Aceasta ne poate afecta pe fiecare dintre noi la un moment dat, plasându-ne într-o situație dezavantajată în raport cu alții sau beneficiind de un tratament diferit.

Există însă unele grupuri care sunt mai predispuse discriminării din cauza unor stereotipuri și prejudecăți existente în societate în legătură cu apartenența la un anumit grup de persoane, pentru că sunt percepuți ca fiind parte a unui anumit grup de persoane sau având o caracteristică specifică. Altfel spus, ca să fii discriminat nu trebuie să aparții unui anumit grup sau să ai o anumită caracteristică, ci cel care discriminează să creadă acest lucru.

CE ESTE DISCRIMINAREA?

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor:

- rasă,
- naționalitate,
- etnie,
- limbă,
- religie,
- categorie socială,
- convingeri,
- sex (gen),
- orientare sexuală,
- vârstă,
- handicap (dizabilitate),
- 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.

Discriminarea presupune diferențierea sau tratamentul diferit a două persoane sau a două situații pentru care nu există distincții relevante sau constă în aplicarea unui tratament egal pentru situații care sunt diferite.

■ Nu toate diferențierile de tratament implică o discriminare!

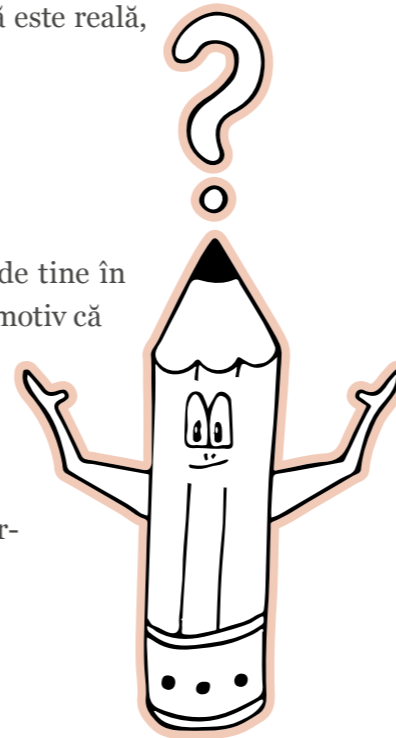
Pentru protejarea unei persoane, unui grup de persoane, unor categorii dezavantajate sau comunități există o serie de măsuri afirmative luate de autorități publice sau de persoane juridice, menite să asigure dezvoltarea firească și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte.

Nu reprezintă discriminare o diferență de tratament bazată pe un criteriu menționat mai sus, în cadrul activităților ocupaționale, dacă cerința profesională este reală, determinantă și proporțională iar obiectivul este legitim.

■ Cum îți dai seama că ești discriminat?

Discriminarea apare în următoarele condiții:

1. Există un tratament diferit (cu intenție sau fără intenție) față de tine în comparație cu o altă persoană aflată în condiție egală cu a ta, pe motiv că ești perceput a avea o caracteristică legată de rasă, naționalitate, etnie etc.;
2. Nu există o justificare sau motiv temeinic prevăzut de lege ca acest tratament diferit să existe;
3. Tratamentul diferit la care te raportezi nu constituie măsură afirmativă.



CARE SUNT FORMELE DISCRIMINĂRII ?

Discriminarea directă

Discriminarea directă survine când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

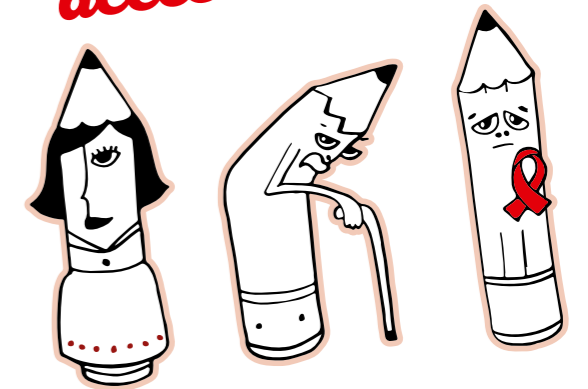
În practică, pentru identificarea discriminării directe, intervine dificultatea de a stabili situația comparabilă. Este necesar să se identifice o persoană cu o situație similară, comparabilă cu cea care susține că a fost discriminată.

Exemplul 1: Refuzul de a angaja o persoană pentru că este în vârstă sau angajarea acesteia este condiționată de angajator prin impunerea unei anumite vârste.

Exemplul 2: Interzicerea accesului în locuri publice pentru persoane cu o altă naționalitate/ cu dizabilități/ o altă religie etc.

Exemplul 3: Neacordarea unui credit bancar unei persoane seropozitive.

accesul interzis

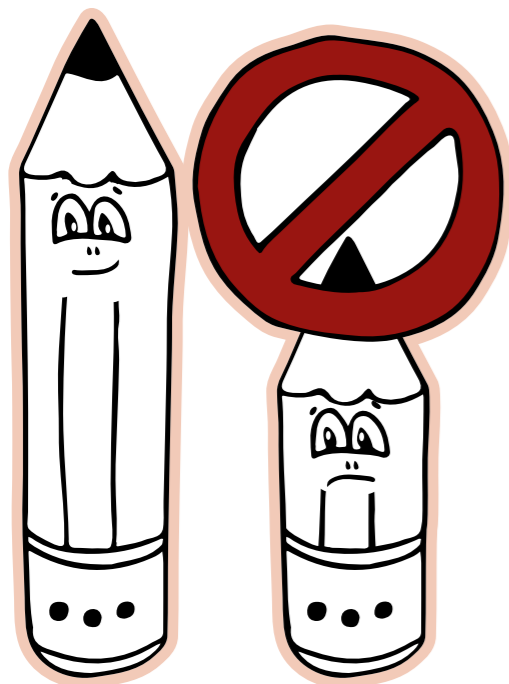


Discriminarea indirectă survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminarea indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care la generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

Exemplul 1: Anunț pentru ocuparea unui loc de muncă care cuprinde condiția domiciliului într-o anumită localitate, a unei limite maxime de vârstă, de înălțime.

Exemplul 2: Ocuparea unui loc de muncă condiționată de cunoașterea unei limbi străine fără ca această cerință să fie justificată.

Exemplul 3: Neimplicarea într-un caz de discriminare a unei persoane sau instituții, deși aveau calitatea/obligația, în scopul preîntâmpinării faptei de discriminare.



Discriminarea multiplă survine atunci când o persoană, un grup de persoane sau comunitate sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

Exemplu: refuzul din partea unui doctor de a trata o persoană de naționalitate diferită/etnie și de orientare sexuală diferită.

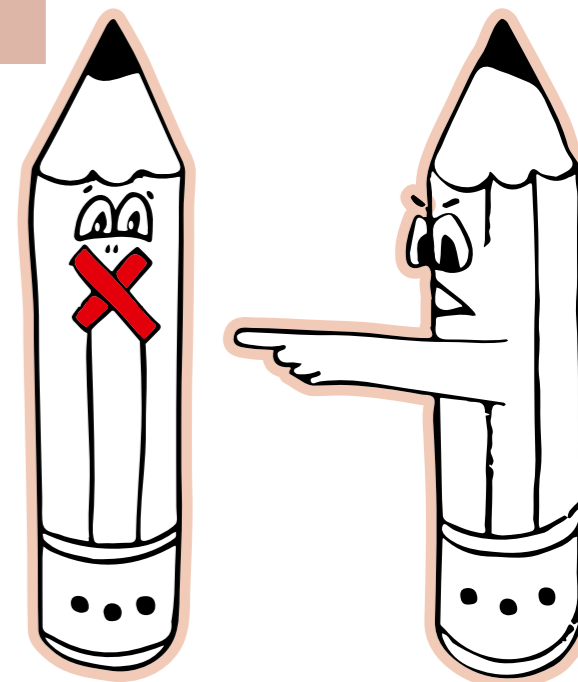
Hărțuirea este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

Pentru hărțuire se mai folosesc și termenii de „**mobbing**” sau „**bullying**”. Aceste concepte pot indica unele atacuri verbale, fizice sau pot consta în acte mai subtile de subevaluare cu rea-credință a activității victimei și de marginalizare sau chiar de izolarea sa socială treptată, pe această cale. „Bullying”-ul presupune cel mai adesea un abuz de forță fizică în cazul unor victime vulnerabile, presupuse a avea dificultăți în a se apăra singure.

Exemplul 1: Umilirea de către angajator/șef ierarhic: adresarea de către angajator a unor cuvinte jignitoare față de un angajat de sex opus în scopul intimidării acestuia.

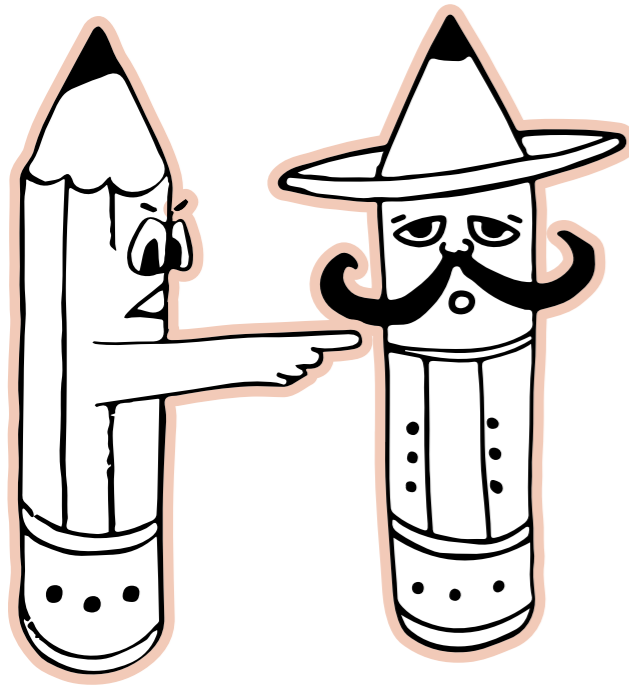
Exemplul 2: Acțiuni de îngădire a posibilității de exprimare a unei persoane. (Aceasta nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în fața șefilor ierarhici; persoana este întreruptă atunci când vorbește; colegii o împiedică să-și susțină punctul de vedere; colegii se adresează necuviincios, jignesc victima; munca victimei și viața personală sunt criticate.)

Exemplul 3: Umilire și izolare: Remarci cu conținut degradant, ofensator, făcând referire la caracteristici fizice sau de aparență ale persoanei, injurii și insulte. Se glumește pe seama originii, naționalității și a vieții particulare a persoanei; evaluarea profesională sau remunerarea este inechitabilă; victima este hărțuită sexual. Prezentarea unor poze, postere cu caracter



rasist, fascist, ofensiv sau altele, trimiterea de e-mail-uri ofensatoare. Nu se vorbește niciodată cu persoana; aceasta nu este lăsată să se adreseze altei persoane; nu i se atribuie un loc de muncă izolând-o de colegi; se interzice colegilor să vorbească cu aceasta; se ignoră prezența fizică a persoanei.

Exemplul 4: Acțiuni de discreditare profesională: Impunerea angajatului, în mod repetat, unor sarcini fără sens, care nu fac parte din îndatoririle normale de serviciu, sau a unor sarcini umilitoare. Nu i se atribuie sarcini, i se atribuie unele peste nivelul calificării sale sau sub nivelul calificării, unele fiind inutile sau absurde; se schimbă frecvent sarcinile atribuite și i se impune să execute sarcini umilitoare.



Victimizarea

Victimizarea este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Exemplu: Concedierea unui angajat ca urmare a plângerii acestuia față de faptele discriminatorii ale angajatorului.

Dispoziția de a discrimina

Dispoziția de a discrimina (ordinul de a discrimina) este tot o formă de discriminare și se definește ca fiind o comandă/dispoziție de a discrimina, primită de o persoană sau un grup de persoane, de la o altă persoană sau grup de persoane.

Exemplu: Patronul unei discotecii ordonă angajaților să nu permită accesul în incintă a persoanelor de etnie romă/persoane cu vârsta mai mare de 40 de ani.

În ce domenii apare discriminarea?

• Angajare și profesie, activitate economică:

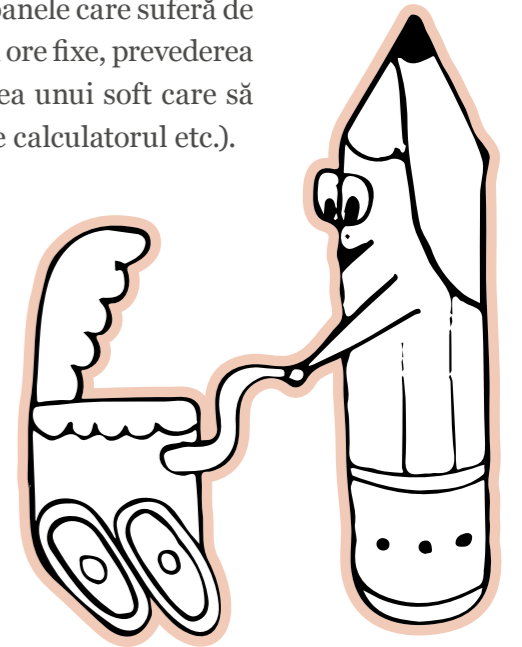
Exemple:

- concediere abuzivă a unor persoane pe motiv că sunt prea în vârstă, că sunt femei, la întoarcerea din concediul de maternitate sau când acestea rămân însărcinate deși încă îndeplinesc toate condițiile legale pentru continuarea activității;
- refuzarea promovării, neacordarea concediului de odihnă din aceleași considerente (criterii discriminatorii);
- eșecul de a lua măsuri de acomodare, de a întreprinde modificări sau adaptări necesare și adecvate pentru a asigura exercitarea drepturilor de către persoanele cu dizabilități sau a persoanelor cu nevoi speciale în condiții de egalitate cu ceilalți (montarea unor rampe de acces pentru persoanele cu dizabilități locomotorii, acordarea unei pauze de prânz pentru persoanele care suferă de diabet sau al căror tratament medical presupune hrana la ore fixe, prevederea unui regim adaptat mamei care alăptează, achiziționarea unui soft care să permită persoanelor cu dizabilități de vedere să utilizeze calculatorul etc.).

• Educație:

Exemple:

- Crearea claselor de elită pentru cei mai buni elevi;
- Segregarea elevilor (clase cu elevi aparținând minorităților naționale separate de cei majoritari);
- Izolarea, marginalizarea, excluderea sau mutarea copiilor cu dizabilități sau cu boală cronică necontagioasă pentru care nu există indicații medicale de a urma școli speciale.



- **Locuire:**

Exemple:

- ⊗ O persoană se lovește de refuzul de a i se acorda un spațiu de locuire corespunzător pe motiv că aparține etniei roma.

- **Acces în locuri publice:**

Exemple:

- ⊗ Refuzul de a transmite urna mobilă către domiciliul unei persoane cu dizabilități locomotorii pentru a-și exercita dreptul de vot;
- ⊗ Adaptarea instituțiilor cu rampe de acces pentru persoanele cu dizabilități fizice.

- **Acces servicii publice (administrative, bancare, de sănătate, de transport, de telefonie, juridice etc.)**

Exemple:

- ⊗ Refuzul de a primi un credit bancar pentru o persoană diagnosticată cu virusul HIV;
- ⊗ Refuzul unui conducător de taxi de a transporta un copil cu dizabilitate locomotorie.

- **Demnitate personală**

Exemple:

- ⊗ Postarea pe rețeaua de socializare facebook a unui mesaj care aduce atingere demnității unei comunități;
- ⊗ Discurs instigator la ură îndreptat împotriva persoanelor de orientare sexuală;

Cine poate discrimina?

- Orice persoană fizică
- Grup de persoane
- Orice persoană juridică din mediul privat sau public, indiferent de mărimea acesteia, de cifra de afaceri sau de domeniul de activitate.

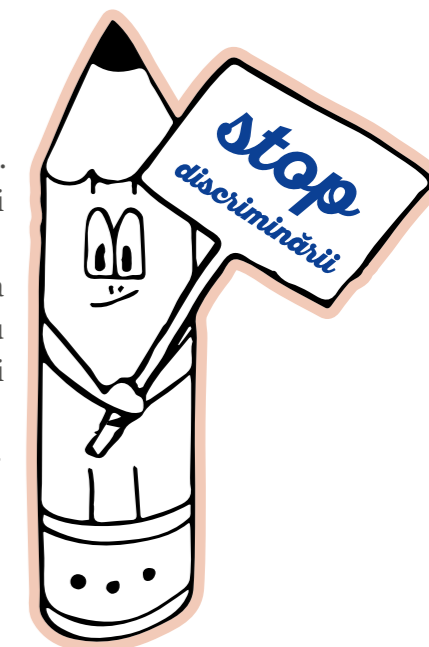
IA ATITUDINE!

De ce ar trebui să iei atitudine?

Dacă nu iei atitudine, astfel de situații vor persista și chiar se pot multiplica. Tu vei rămâne cu prejudeciile (de natură psihică sau materială), daunele și suferința iar cel care discriminează nu va păți nimic.

Dacă denunți faptele de discriminare, cel care săvârșește aceste fapte va putea răspunde contravențional, primind amendă, și se poate confrunta cu o publicitate negativă iar tu poți solicita (gratuit) în instanță despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării.

Luând atitudine împotriva faptelor de discriminare, acestea se vor diminua și stopa în timp, la nivelul societății. Acest lucru, pe lângă alte măsuri, contribuie la schimbarea mentalității colective.



1. Ce să faci dacă te confrunți cu un caz de discriminare

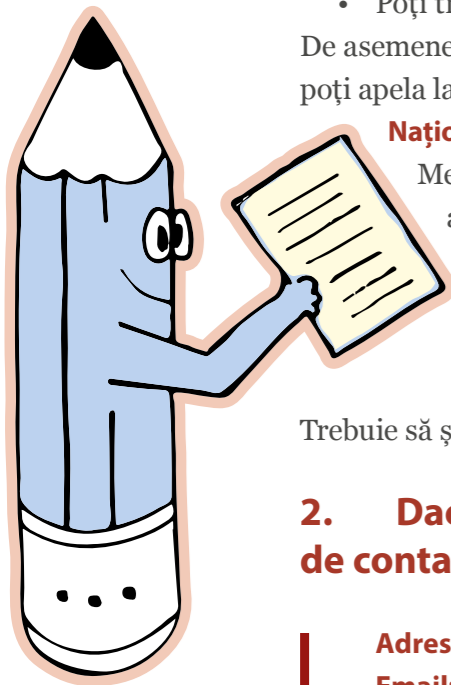
Dacă te confrunți cu un comportament discriminatoriu din partea unei persoane sau a unui grup de persoane, fizice sau juridice, dacă ai luat cunoștință de un act, o faptă de discriminare cu care se confruntă o altă persoană, **sesizează-ne!**

Cum poți să ne sesizezi cazurile de discriminare?

Sesizările faptelor de discriminare se primesc în formă scrisă. Trebuie să știi că datele personale sunt confidențiale, nu se pot divulga!

Care sunt modalitățile de primire a sesizărilor?

- Poți veni personal la sediul instituției să o depui;



- Poți trimite sesizarea prin fax, e-mail sau poștă.

De asemenea, poți sesiza faptele de discriminare, direct, **instanțelor de judecată** sau poți apela la un **mediator!** Pe lângă mediatorii autorizați, trebuie să știi că și **Consiliul**

Național pentru Combaterea Discriminării poate media cazurile de discriminare!

Medierea este o modalitate de soluționare a unui litigiu pe cale amiabilă, cu ajutorul unui terț specializat (mediator). Acesta facilitează comunicarea și împăcarea părților, părțile ajungând ele însele la o concluzie de soluționare a conflictului, fără ca instanța de judecată sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării să stabilească cine are dreptate.

Trebuie să știi că **sesizarea unei fapte de discriminare este gratuită!**

2. Dacă te decizi să ne sesizezi, acestea sunt datele noastre de contact

Adresa: Piața Valter Mărăcineanu nr 1–3, sector 1, 010155 București

Email: support@cncd.org.ro | site: www.cncd.org.ro

Telefon: +4 021 312.65.78 ; +4 021 312.65.79

Fax: +4 021 312.65.85

Ce trebuie să conțină o petiție:

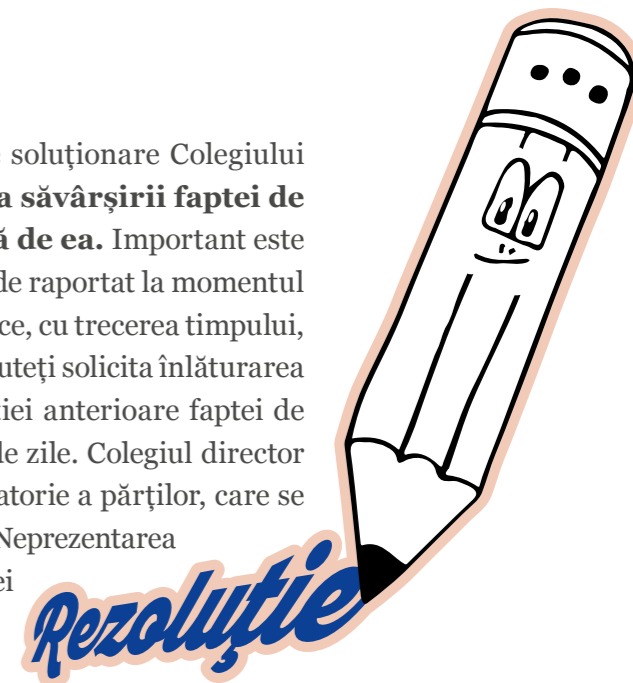
- **Numele și prenumele tău** (a persoanei care ne sesizează). De reținut că, petițiile primite anonim, prin orice mijloc, se clasează;
- **Semnătura ta** sau a persoanei care ne sesizează. Aceasta este necesară pentru a ne asigura că plângerea este una reală;
- **Adresa** pe care dorești să primești răspunsul nostru, adresa de contact pentru ca noi să putem lua legătura cu tine, pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului tău;
- **Număr de telefon**, pentru a te putea contacta pentru informații suplimentare;

- **Conținutul plângerii**, în care tu vei scrie detaliat faptele pe care le consideri discriminatorii. Trebuie să scrii cât mai detaliat și să prezinți cât mai multe argumente în favoarea cazului tău, pentru demonstrarea faptei de discriminare, împrejurările în care s-a petrecut fapta, motivele pe care se întemeiază petiția, martorii care au asistat la aceasta și să prezinți dovezile care vin în sprijinul petiției;
- **Probele admise** includ înregistrări audio și video sau date statistice;
- **Datele de identificare ale persoanei** pe care o acuzi de discriminare (adresa, eventual telefon etc.), necesare pentru contactarea acestuia de către colegii noștri, în vederea audierii acesteia de către Colegiul director al C.N.C.D. sau pentru investigații suplimentare.
- **Foarte important! Datele de identificare ale persoanelor care ne sesizează sau care apar în cuprinsul petițiilor sunt protejate, nu vor fi divulgate!**

3. Ce se întâmplă după ce ne sesizezi?

Noi vom analiza cazul și vă vom răspunde!

În urma primirii petiției tale, o înregistrăm și o dăm spre soluționare Colegiului director. Poți să ne sesizezi **în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care ai luat cunoștință de ea**. Important este ca petiția pe care ne-o transmiți să o întocmești cât mai repede raportat la momentul săvârșirii faptei sau momentul de când ai luat act de ea deoarece, cu trecerea timpului, probele și mărturiile se pierd. Tu sau persoana discriminată puteți solicita înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptei de discriminare. Termenul de soluționare a petiției este de 90 de zile. Colegiul director va cerceta existența faptei de discriminare prin citarea obligatorie a părților, care se realizează prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea petiției. Pentru luarea unei decizii corecte, putem face investigații suplimentare, putem



chema părțile (pe tine și pe persoana pe care o acuzi de discriminare) la sediul nostru pentru audieri.

Tu ai obligația să dovedești existența faptelor de discriminare iar persoana pe care o acuzi are obligația să dovedească că acestea nu constituie discriminare.

Soluția (Hotărârea Colegiului director) ți-o comunicăm în scris, ție și celui pe care îl acuzi de discriminare, în termen de 15 zile de la luarea deciziei în ședința Colegiului director. De la data primirii Hotărârii Colegiului director, tot în termen de 15 zile, părțile (tu și cel pe care îl acuzi) dacă sunt nemulțumite de soluționarea cazului, o pot contesta în instanță. Taxa judiciară de timbru este scutită pentru ambele părți.

Constatarea unei fapte de discriminare se sancționează contravențional!

4. Cine poate fi sancționat?

Orice persoană fizică sau juridică pentru care s-a dovedit și constatat că a săvârșit o faptă de discriminare poate fi sancționată!

5. Cum se sancționează discriminarea?

- **Cu avertisment**
- **Cu amendă de la 1 000 lei la 30 000 lei dacă discriminarea vizează o persoană fizică**
- **Cu amendă de la 2 000 lei la 100 000 lei dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau comunitate**
- **Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.**

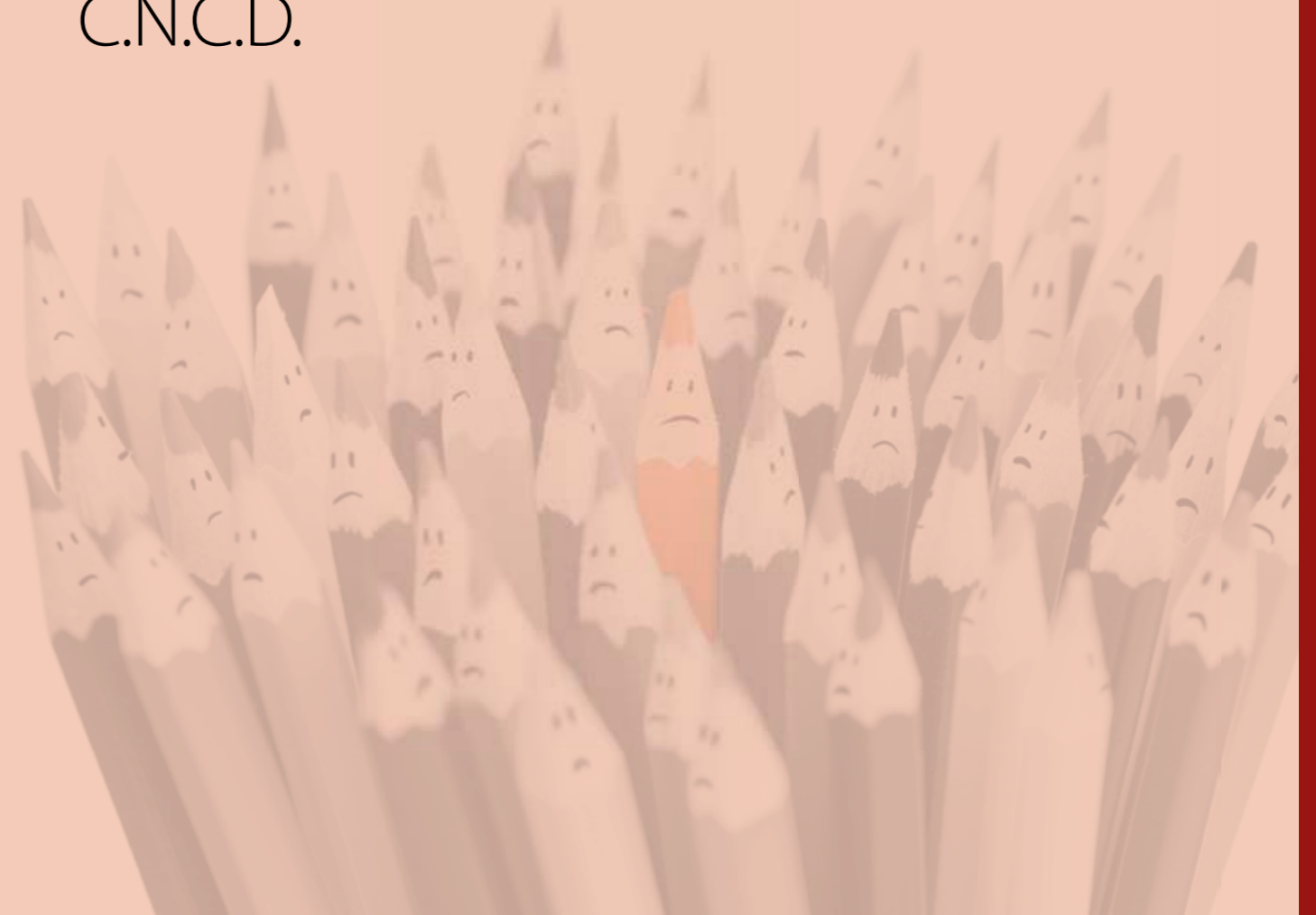
Cu ce se ocupă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării:

- a) **investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare.** Pentru analizarea cât mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite sau autosesizărilor, Colegiul director dispune de măsuri pentru a investiga cazurile, în urma cărora acesta constată existența sau nu a faptei de discriminare și, după caz, sancționarea acesteia.
- b) **acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării** prin explicarea legislației celor interesați de către consilieri juridici ai C.N.C.D., prin îndrumarea asistată în ceea ce privește activitatea de depunere a petiției și informații suplimentare ce decurg din aceasta.
- c) **medierea faptelor de discriminare** este modalitatea de soluționare a faptelor de discriminare pe cale amiabilă cu părțile implicate în cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
- d) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării **urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare** și nicidecum să aplice amenzi.
- e) **monitorizarea cazurilor de discriminare** în urma constatării unor cazuri de discriminare de către CNCD, prin supravegherea ulterioară a părților implicate.

- f) **prevenirea faptelor de discriminare** prin realizarea de campanii de informare, de conștientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalității, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc.

EXEMPLE DIN JURISPRUDENȚA C.N.C.D.



■ 1. Criteriul religie

1. Organizația Județeană Gorj a PDL a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la afirmațiile făcute de către C.F., Președinte al Organizației Județene Gorj a Partidului Social Democrat și primar al Municipiului Târgu Jiu. Reclamatul a declarat într-o emisiune difuzată de un post radio că PNL a greșit când a ales să îl susțină pe K.I. în campania electorală. Potrivit reclamatului, candidatul PNL-PDL nu ar fi putut face față campaniei electorale deoarece nu este român, vizând totodată și apartenența lui K.I. la o altă religie, alta decât cea ortodoxă.

Petentul a considerat că aceste afirmații constituie discriminare și încalcă demnitatea nu doar a candidatului la președinție K.I., ci și a persoanelor care aparțin altor culte religioase cât și celor aparținând altor etnii, cu atât mai mult că declarațiile au fost făcute de o persoană care deține o funcție publică.

Reclamatul a declarat că nu a făcut decât să își spună propria opinie, aceea că PNL a greșit în alegerea candidatului la președinție, deoarece nu este nici român și nici ortodox, fapt ce ar fi urmat să îi aducă acestuia dezavantaje în fața românilor și mai ales a oltenilor.

Colegiul director al C.N.C.D. a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, pe criteriul apartenenței etnice și religioase al candidatului A.C.L (K.I.) potrivit art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. De asemenea, Colegiul a mai hotărât sancționarea reclamatului, cu avertisment, pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 1, precum și al art. 15 ale O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al



O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Domnul A.E. a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării deoarece a considerat că este tratat diferențiat de către angajator, nefiindu-i respectate vechimea și funcția din fișa postului, fiind plătit necorespunzător și obligat să prezinte adeverință de la cultul musulman la fiecare sărbătoare, pentru a beneficia de zile libere, doar pentru simplul fapt că este de altă religie. De asemenea, angajatorul a refuzat să-i acorde o zi liberă petentului, necesară pentru a se prezenta la sediul C.N.C.D. și, ca urmare, i-a desfăcut contractul de muncă chiar în ziua respectivă.

Partea reclamată a susținut că petentul a refuzat să semneze actul adițional al contractului individual de muncă prin care ar fi urmat să i se mărească salariul, în timp ce toți ceilalți angajați au fost de acord cu semnarea acestuia. După cum reiese din probatoriul depus de partea reclamată, raportat la situația prin care petentului i s-a solicitat de către conducerea societății declarații de la cultul musulman pentru fiecare sărbătoare, Colegiul director este de opinie că, potrivit dispozițiilor Legii nr. 677/2001, operatorul are dreptul de a colecta date exacte și, dacă este cazul, actualizate, sens în care trebuie să ia toate măsurile necesare pentru ca datele inexacte să fie rectificate. Cu toate acestea, apreciază că modalitatea de colectare a datelor, prin solicitarea unei adeverințe din partea cultului musulman, nu se înscrie în limitele principiului privind caracterul adecvat, pertinent și neexcesiv. Colegiul director este de opinie că, pentru cultul musulman zilele libere se acordă conform Codului Muncii. Angajatorul avea obligația să respecte religia petentului în sensul acordării zilelor libere în zilele de sărbători religioase ale cultului, fără a solicita o declarație la fiecare sărbătoare legală.

De asemenea, raportat la situația prin care petentul susține că nu este plătit conform fișei postului și a vechimii în muncă, din probatoriu rezultă faptul că pentru ceilalți angajați existau fișe de post corespunzător anilor 2009, 2010 și 2012 iar pentru reclamant doar pentru anul 2013, motiv pentru care nu se poate lua în calcul faptul că

petentul a fost invitat să semneze actul adițional CIM pentru majorarea salariului în anul 2013. Mai mult, nu a existat un act care să dovedească faptul că petentul ar fi refuzat semnarea actului adițional CIM, așa cum susține partea reclamată.

Pentru acuzația că nu i s-a operat majorarea salarială, reclamatul nu a inversat sarcina probei, conform art. 20 alin. (6), „... persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

Totodată, refuzul reclamatului de a acorda o zi liberă petentului pentru acțiunile organizate de sindicat și acordarea zilelor de sărbători religioase, în opinia Colegiului director constituie o faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. 1) și art. 7 lit. a) și g) din O.G. nr. 137/2000 cu modificările actuale, cu precizarea că, în Codul Muncii nu este precizat expres faptul că zilele de sărbători legale se acordă în funcție de religia fiecărei persoane în parte. Îndreptățite să beneficieze de aceste zile libere de sărbători sunt toate persoanele indiferent de religie conform art. 46 (1) din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul societății pe anul 2013/2014. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director a considerat că nu se justifică solicitarea unei declarații de la cultul petentului pentru fiecare sărbătoare religioasă.

După analizarea speței, Colegiul director al C.N.C.D. a constatat că faptele prezentate constituie discriminare (în conformitate cu art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) și g) din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată). De asemenea s-a mai hotărât sancționarea S.C. MINMETAL S.A., prin director general T. B., pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu amendă în valoare de 1 000 lei, conform art. 7 lit. a) și g) din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, actualizată.

■ 2. Criteriul dizabilitate

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat plângerea doamnei L. R. care susține că și-a însoțit copilul la grădiniță în vederea înscrierii minorului (cu probleme medicale) în anul școlar 2011-2012 unde, împreună cu directoarea M. D., a purtat discuții în cadrul acestora fiind specificată și situația copilului.

Ulterior, educatoarea copilului i-a transmis petentei faptul că, în urma unei ședințe, s-a hotărât exmatricularea copilului, motivul fiind că acesta ar trebui înscris la un centru de copii cu nevoi speciale, această concluzie rezultând din opinia asistentei medicale. Opinia acesteia se baza pe faptul că, în ultimul diagnostic, de la Târgu Mureș, erau recomandate continuarea gimnasticii medicale, stimularea dezvoltării psihice și a vorbirii, atât la domiciliu cât și în centrul pentru copii cu nevoi speciale. În urma consultului din Târgu Mureș a urmat altul în Franța, unde specialiștii au constatat că minorul nu mai avea nevoie de kinetoterapie și nici de 3 dintre medicamentele recomandate în România. Mai mult, aceștia au constatat o evoluție psiho-motorie care nu mai corespundea cu cea din august 2010.

Copilul a fost reevaluat medical și, în urma examinării, s-a constatat că acesta ar putea frecventa orice grădiniță cu program normal însă, cu toate acestea, petenta s-a confruntat, încă o dată, cu refuzul conducerii instituției de a-i permite copilului său să frecventeze programul grădiniței și, în acest caz, a fost nevoită să rezilieze contractul.

Analizând faptele, Colegiul director al C.N.C.D. a hotărât că încălcarea dreptului la educație al copilului petentei constituie discriminare, conform art.2 alin.1 coroborat cu dispozițiile art.11 alin.1 și 2 din O.G. nr.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Încălcarea drepturilor la demnitate personală constituie discriminare conform art.2 alin.5 și art.15 din O.G. nr.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Partea

reclamată, Grădinița cu Program Prolungit „Sfântul Ioan cel Nou”, a fost sancționată de C.N.C.D. cu avertisment.

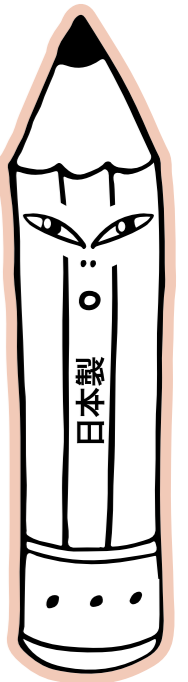
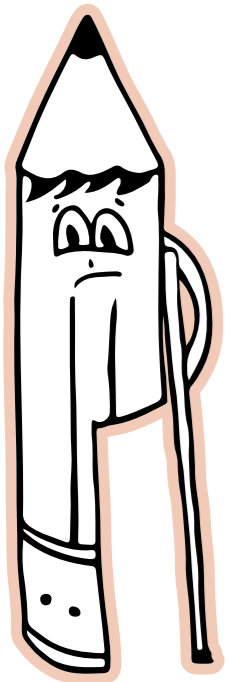
■ 3. Criteriul limbă

„Asociația Noi Români” a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării considerând că partea reclamată, Muzeul Național al Ciucului, a încălcat dreptul la informații de interes public al persoanelor aparținând majorității, numeric inferioare în județul Harghita, și a celorlalte persoane aparținând minorităților naționale, alta decât cea maghiară, prin organizarea evenimentului „Noaptea Muzeelor”, în data de 25 iunie 2011.

Din fotografiile depuse la dosar s-a constatat faptul că afișul public, prin care s-a promovat evenimentul și care era lipit în spațiile publicitare din municipiul Miercurea Ciuc, era în totalitate tipărit doar în limba maghiară. Prin această atitudine, asociația consideră că s-a încălcat principiul constituțional al egalității cetățenilor în fața autorităților publice indiferent de rasă, naționalitate, religie etc., normele europene privind interzicerea discriminării și principiul egalității conform dispozițiilor O.G.137/2000.

„Asociația Noi Români” a solicitat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate discriminarea în masă, precizând că partea reclamată a organizat și ediția anterioară în condiții similare, considerând acest fapt a fi o circumstanță agravantă.

Analizând faptele prezentate, Colegiului director al C.N.C.D. a hotărât că cele prezentate constituie discriminare, conform art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, și a recomandat părții reclamate ca, pe viitor, afișajul pentru diferitele evenimente să fie făcut bilingv, în cadrul aceluiași afiș.



■ 4. Criteriul gen

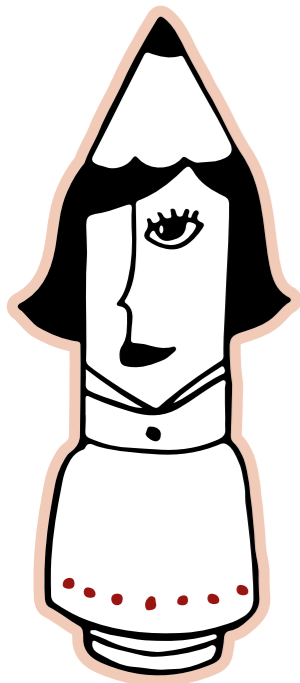
C.N.C.D. a analizat plângerea unei salariate a C.N. Poșta Română, economistă în cadrul Serviciului de Contabilitate. Petenta a susținut că în mai 2012 a adus la cunoștința angajatorului faptul că este însărcinată și, în luna iunie, ca urmare a reorganizării, angajatorul a scos la concurs posturile din cadrul Serviciului Contabilitate oferindu-i și petentei posibilitatea de a participa. În urma interviului au fost declarate „respinse” toate salariatele aflate în stare de graviditate sau care se aflau în concediu de creștere a copilului. Petenta a susținut că în urma interviului i-a fost emisă și decizia de concediere și toate aceste măsuri au supus-o unui stres care i-a provocat suferință fizică, existând riscul de a pierde sarcina.

Partea reclamată, C.N. Poșta Română, a susținut că, deși petenta a fost respinsă la interviu, aceasta nu a fost concediată, așa cum susține în petiție. C.N. Poșta Română a menționat că acest lucru rezultă dintr-o adresă a Inspectoratului Teritorial de Muncă, în care era menționat faptul că petenta ar fi avut contract de muncă activ de la data angajării însă, acest aspect nu a fost probat de partea reclamată.

Analizând faptele, Colegiul director a constatat existența unei fapte de discriminare, respectiv încălcarea dispozițiilor art.2 alin.5 coroborate cu dispozițiile art.6 lit. a din O.G. nr.137/2000, republicată și a dispus sancționarea contravențională a Companiei Naționale Poșta Română S.A.- Direcția Regională de Poștă N.E., prin Director, cu o amendă contravențională în cuantum de 2 000 lei.

■ 5. Criteriul etnie

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost sesizat cu privire la un caz de segregare școlară a elevilor romi. O serie de părinți ai unor elevi de clasa I fiind nemulțumiți de diferențele dintre clase au reclamat modul de for-



mare a claselor precum și tratamentul discriminatoriu la care sunt supuși elevii de etnie romă.

Astfel, în situația relevată de petentă, în urma discuțiilor acesteia cu părinții, se concluzionează faptul că toți elevii înscriși în clasa I aveau flori prinse în piept de către învățătoare iar elevii romi nu au purtat flori, neavând repartizată nicio învățătoare. Directoarea a încercat să identifice o învățătoare abia în prima zi de școală, informându-i pe părinți că există una de rezervă. Petenta a mai declarat că sala în care elevii romi urmau să învețe era cea mai prost îngrijită, neavând parchet iar pereții erau murdari.

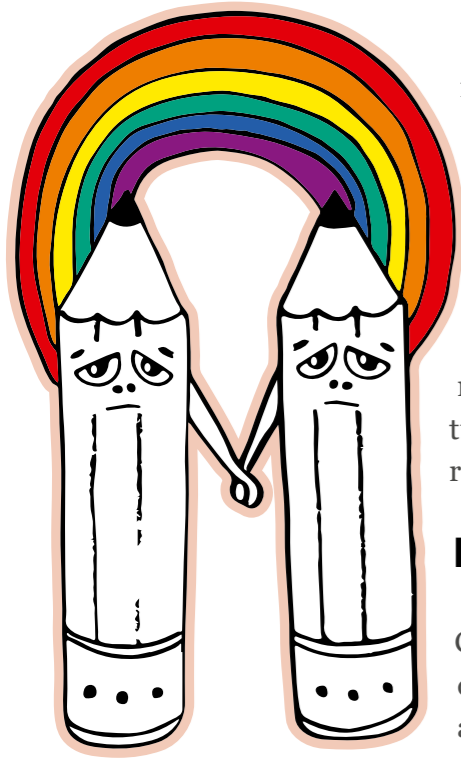
Colegiul director al C.N.C.D. a decis că formarea clasei primare, exclusiv din elevi de etnie romă, reprezintă discriminare în sensul art. 2 alin. 1 și alin. 3 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. De asemenea Colegiul a hotărât, conform art. 26, alin .1 din OG nr. 137/2000 R, sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de câte 2 000 lei pentru conducerea Colegiului Național Ioniță Asan precum și pentru conducerea ISJ Olt, ca urmare a neluării unei decizii cu privire la fapta de discriminare care îmbracă formă continuată de tratament diferit aplicat elevilor exclusiv de etnie romă, înscriși într-o singură clasă.

■ 6. Criteriul orientare sexuală

P. F. a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la afirmațiile făcute de către directorul Direcției de Cultură și Patrimoniu Național al județului Satu Mare, considerând că declarațiile acestuia i-au cauzat prejudicii de imagine.

În cadrul unei conferințe de presă, directorul G.P.S. a afirmat că petentul „e cunoscut pentru activitatea homosexuală la Căminul cultural din Odoreu de ani de zile”. Reclamatul a susținut că petentul și-ar fi creat singur această imagine (de homosexual),





rămânând necăsătorit și fiind mereu înconjurat doar de băieți. Directorul G.P.S. a declarat ulterior că nu a fost deranjat de orientarea sexuală a lui P.F., ci de faptul că acesta ar fi un om imoral și fără „cojones”, reușind să aducă prejudicii de imagine unor oameni de cultură prin articolele defăimătoare pe care le-a publicat la adresa acestora.

Analizând toate acestea, Colegiul director al C.N.C.D. a hotărât că fapta constituie discriminare (în conformitate cu prevederile art.2 alin.1 coroborate cu art. 15 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare) și a sancționat reclamatul cu amendă în cuantum de 400 lei.

■ 7. Criteriul vârstă

C.N.C.D. a analizat petiția doamnei C.I., asistentă medicală la Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova, care susținea că angajatorul a exercitat presiuni asupra ei în scopul pensionării.

Petenta a declarat că a fost înștiințată de către angajator că urma să fie pensionată conform unei noi legi intrate în vigoare. Cu toate acestea, doamna C.I. a cerut să i se permită reluarea activității profesionale, deoarece tocmai fusese emisă o Ordonanță de urgență care modifica articolul din lege referitor la vârsta de pensionare. Petenta a mai susținut că deși s-a prezentat în nenumărate rânduri la secretariatul unității, nu i s-a permis reluarea activității cu toate că prevederile legale îi permiteau acest lucru.

Reclamații au susținut că într-o situație similară cu cea a petentei se aflau și alte 12 asistente medicale cărora, la data de 05.05.2014, li s-au emis și transmis dispoziții de încetare



contractului individual de muncă conform prevederilor legale în uz la data respectivă, îndeplinind condițiile de pensionare.

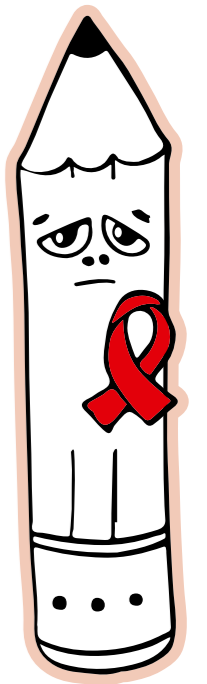
Colegiul director al C.N.C.D. a hotărât sancționarea Spitalului Clinic de Neuropsihiatrie din Craiova, prin reprezentant legal, cu avertisment contravențional.

■ 8. Criteriul HIV-SIDA

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat plângerea doamnei S.A.E. care susține că a fost tratată diferențiat de către Cetelem IFN S.A., prin neacordarea unui credit în vederea achiziționării unui laptop, precum și de BCR prin refuzul de a-i acorda un card de credit, pe motiv că este seropozitivă.

Petenta a susținut că a mers magazinul Flanco-Unirea pentru a achiziționa în rate un laptop în valoare de 1 500 lei. A explicat la biroul de credite că are un venit în valoare de 900 lei, reprezentând indemnizația de handicap grav. Petentei i s-au solicitat anumite documente în vederea calculării împrumutului în funcție de veniturile acesteia. După analizarea actelor respective i s-a recomandat să meargă acasă și să aștepte un răspuns deoarece actele respective trebuiau avizate de către conducerea băncii. Ulterior, a fost contactată telefonic, comunicându-i-se că cererea a fost respinsă din cauza codului de boală. Petenta precizează faptul că pe hotărâre nu este specificată boala, ci doar un cod de boală și unul de handicap. Petenta a precizat că este persoană diagnosticată cu virusul HIV-SIDA, aflându-se sub tratament, nefiind, însă, în faza terminală.

De asemenea, aceasta mai supune atenției faptul că a mai fost umilită de către Banca Comercială Română, din cauza codului de boală. În urmă cu aproximativ trei luni, fiind clientul băncii a fost sunată și i s-a comunicat că a fost selectată, alături de alte persoane care primesc pensia pe card, pentru a i se acorda un card de cumpărături fără dobândă. Au făcut o simulare astfel încât să se stabilească dacă în funcție de veniturile



obținute, se poate obține produsul bancar, după care i s-a spus că poate primi un card de 3 000 lei. Angajații băncii au solicitat acte doveditoare și a fost invitată să aștepte pentru a fi sunată să ridice cardul. După câteva zile a fost contactată telefonic și i s-a comunicat că nu poate beneficia de acel card, din cauza codului de boală.

Partea reclamată a declarat că cererea de creditare a petentei a fost respinsă pe motivul că aceasta nu s-a încadrat în condițiile interne de creditare ale băncii și nicidecum din cauza bolii sale.

În privința celei de-a doua situații reclamate, referitoare la eligibilitatea clienței pentru primirea cardului, reprezentantul băncii a susținut că acest fapt nu a avut legătură cu situația medicală a petentei, susținând că nu cunoștea starea de sănătate a femeii la momentul depunerii dosarului pentru cardul de credit.

În ceea ce privește primul capăt de cerere, respectiv, refuzul CETELEM IFN S.A. (FLANCO) de a acorda un credit pentru achiziționarea unor bunuri, Colegiul director apreciază că există un tratament diferențiat pentru că s-a verificat codul de boală „HIV/SIDA”, fiind, astfel, încălcat dreptul la securitate socială și la servicii sociale, precum și dreptul la demnitatea personală a persoanelor seropozitive. Totodată, Colegiul director este de opinie că la baza refuzului acordării creditului de consum a stat codul de boală, așa cum a reieșit și din susținerile Cetelem IFN S.A. În punctul său de vedere, reclamatul a afirmat că, la insistențele petentei, a menționat că și acesta ar putea fi un aspect negativ pentru acordarea creditului solicitat.

În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv, refuzul Băncii Comerciale Române de a acorda petentei un card de credit (pe care tot banca i-l oferise) pe motiv că indemnizația pe care aceasta o primește este un venit care nu poate fi supus procedurii de executare silită, Colegiul director reține că, potrivit normelor europene privind nediscriminarea, de serviciile bancare ar trebui să beneficieze și persoanele cu venituri mai mici, indiferent dacă sunt sau nu diagnosticate cu virusul HIV/SIDA.

Aceste persoane ar trebui susținute, ajutate și nicidecum să li se îngreșească accesul la achiziționarea de bunuri de consum. Potrivit art. 728 din Codul de Procedura Civilă „Limitele urmăririi veniturilor bănești (1) Salariile și alte venituri periodice, pensiile acordate în cadrul asigurărilor sociale, precum și alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia pot fi urmărite: a) până la jumătate din venitul lunar net, pentru sumele datorate cu titlu de obligație de întreținere sau alocație pentru copii; b) până la o treime din venitul lunar net, pentru orice alte datorii. (2) Dacă sunt mai multe urmăriri asupra aceleiași sume, urmărirea nu poate depăși jumătate din venitul lunar net al debitorului, indiferent de natura creanțelor, în afară de cazul în care legea prevede altfel. (3) Veniturile din muncă sau orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie, pot fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din acest cuantum. (4) Ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă, compensația acordată salariaților în caz de desfacere a contractului individual de muncă pe baza oricăror dispoziții legale, precum și sumele cuvenite șomerilor, potrivit legii, nu pot fi urmărite decât pentru sume datorate cu titlu de obligație de întreținere și despăgubiri pentru repararea daunelor cauzate prin moarte sau prin vătămări corporale, dacă legea nu dispune altfel. (5) Urmărirea drepturilor prevăzute la alin. (4) se va putea face în limita a jumătate din cuantumul acestora. (6) Sumele reținute potrivit prevederilor alin. (1)–(4) se eliberează sau se distribuie potrivit art. 863 și următoarele. (7) Alocațiile de stat și indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, bursele de studii acordate de stat, diurnele, precum și orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii”.

Din probele analizate la dosar, este evident că refuzul ambelor părți reclamate a avut ca efect îngrădirea dreptului petentei la serviciile bancare dar, totodată, și îngrădirea dreptului la demnitate. Astfel, Colegiul director este de opinie că situația unei persoane seropozitive nu poate fi privată de la accesarea unor credite

de consum doar pentru că sunt infectate cu virusul HIV/SIDA, având un venit pe o perioadă determinată. În cazul infectării cu virusul HIV sau al vulnerabilității sociale, respectarea confidențialității înseamnă nu numai respectarea dreptului unei persoane la viața privată, ci și evitarea stigmatizării sale care se bazează în cele mai multe cazuri pe stereotipuri și prejudecăți. Din acest punct de vedere, în opinia Colegiului director, conduita părților reclamate ar fi trebuit raportată la situația specială a petentei. De altfel, Curtea Europeană de Justiție a statuat că principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar.

Pe de altă parte, Colegiul a observat că întreaga apărare a reclamatelor s-a bazat pe veniturile încasate de petentă. Acestea fiind din indemnizații sociale și indemnizație de însoțitor, venituri pe care CETELEM IFN S.A și BCR nu le acceptă.

Colegiul director a reiterat în nenumărate rânduri, în jurisprudența sa, că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane.

Având în vedere motivele expuse, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 3, art. 2 alin. 4 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzat reclamatul și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale

Colegiul director al C.N.C.D. a constatat existența discriminării (potrivit art. 2 alin. 1, art. 10 lit d) coroborat cu art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată) și a hotărât aplicarea unor amenzi contravenționale în cuantum de 1 000 lei față de Cetelem IFN S.A. și față de Banca

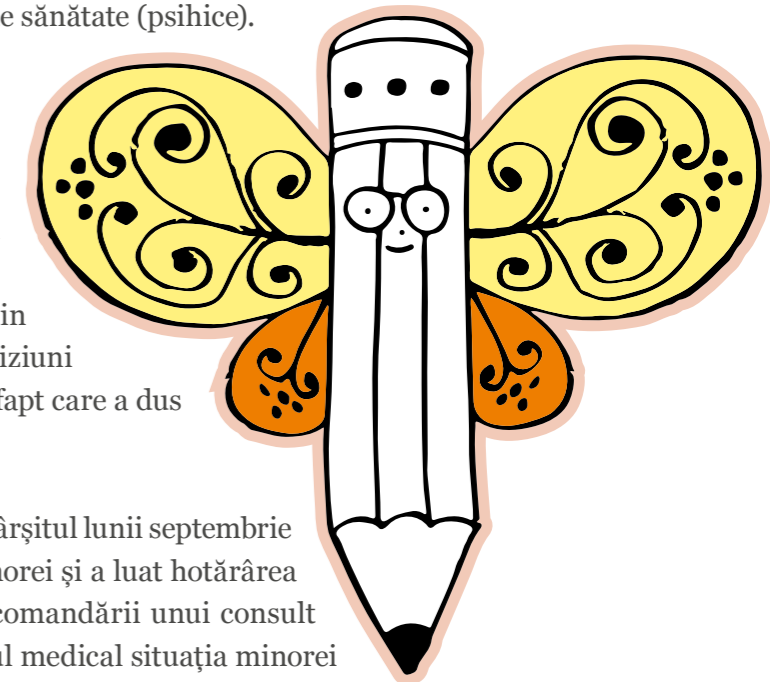
Comercială Română, prin reprezentanții legali ai acestora.

■ 9. Criteriul boală cronică necontagioasă

Domnul A.T.D. a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării deoarece a considerat că, prin divulgarea diagnosticul medical al fiicei sale de către învățătoarea acesteia, asupra minorei s-a exercitat presiune fizică, psihică și i-a fost încălcată demnitatea.

Petentul susține că situația fiicei sale a fost una foarte delicată încă de la naștere, aceasta traversând o serie de probleme de sănătate (psihice). De asemenea, petentul a menționat că în trecut a mai adresat o petiție C.N.C.D.-ului, motivele fiind similare. A.T.D. a mai declarat că în urma petiției depuse, învățătoarea a continuat să o izoleze pe minoră, instruindu-i pe ceilalți elevi să aibă un comportament ostil față de ea. Petentul a mai susținut că învățătoarea, împreună cu cei din conducerea executivă a școlii, a permis unei televiziuni realizarea unui reportaj despre situația minorei, fapt care a dus atingere imaginii sale și a familiei acesteia.

Reclamata, învățătoarea B.E.A., a declarat că la sfârșitul lunii septembrie 2013 a observat un comportament agresiv al minorei și a luat hotărârea să-i contacteze pe părinții acesteia în scopul recomandării unui consult medical. B.E.A a menționat că nici după consultul medical situația minorei nu s-a ameliorat dar, cu toate acestea, a susținut că a încercat o apropiere de eleva sa și, nicidecum, nu a avut o atitudine agresivă și ostilă. De asemenea, școala, în cadrul căreia este încadrată învățătoarea, a susținut că în urma celor întâmplate a



decis, împreună cu părinții celorlalți elevi, amplasarea unei camere de supraveghere precum și mutarea elevei la o altă clasă și că tot acest demers a respectat regulamentul aflat în vigoare.

Colegiul director al C.N.C.D. a hotărât că :

1. Decizia părinților celorlalți elevi din clasa fiicei petentului de a amplasa o cameră de supraveghere, fără acordul petentului sau al soției acestuia, nu constituie faptă de victimizare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Mutarea temporară a elevei pentru două zile în alt colectiv ca sancțiune disciplinară, constituie faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință, faptă sancționată cu avertisment contravențional;

3. Permiteea echipelor de televiziune de a pătrunde în școală, în vederea realizării unui reportaj referitor la situația minorei și participarea la interviurile realizate de reporterii de televiziune, în cadrul cărora conducerea școlii și învățătoare au comentat situația minorei, oferind opiniei publice informații apte a conduce la identificarea minorei, constituie faptă de discriminare (potrivit art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată) și a dispus sancționarea conducerii Școlii Gimnaziale nr. 23 „Andrei Mureșanu”, Ploiești, cu o amendă contravențională în cuantum de 1 000 lei și sancționarea învățătoarei B.E.A. cu o amendă contravențională în cuantum de 1 000 lei.

LEGISLAȚIE



ORDIN nr. 144 din 11 aprilie 2008

emis de Președintele Consiliului Național pentru
Combaterea Discriminării privind aprobarea Procedurii
interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor

PROCEDURA INTERNĂ de soluționare a petițiilor și sesizărilor

Titlul I - Preambul

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, este o reglementare specială care stabilește comportamentele considerate discriminatorii în viziunea legiuitorului și creează mecanismele prin care orice tip de discriminare poate fi sancționat și eliminat.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, transpune prevederile Directivei

Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar, și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, sancționează contravențional orice deosebire, excludere, restricție sau preferință care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social și cultural ori în orice alte domenii ale vieții publice, dacă deosebirea, excluderea, restricția sau preferința se datorează apartenenței la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv convingerilor, sexului sau orientării sexuale ori apartenenței la o categorie defavorizată, precum și oricărui alt criteriu.

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.

Colegiul director al Consiliului este organul colegial, deliberativ și decizional, respon-

sabil pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege. Consiliul soluționează sesizările privind acte sau fapte de discriminare prin hotărâre a Colegiului director.

În temeiul art. III. alin. (1) din Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director al Consiliului adoptă prezenta Procedură internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, denumită în continuare procedură internă.

Titlul II - Dispoziții generale

ART. 1

Prezenta procedură internă reglementează modalitatea de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor primite de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

ART. 2

Competența de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare revine Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

ART. 3

Principiile de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare sunt:

- a) transparența procedurii;

- b) celeritatea;
- c) contradictorialitatea;
- d) asigurarea dreptului la apărare;
- e) protecția datelor personale;
- f) disponibilitatea.

Titlul III - Dispoziții speciale de procedură

CAP. I - Părțile

ART. 4

- (1)** Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, oferă protecție tuturor persoanelor, grupurilor și comunităților care se află pe teritoriul României împotriva oricăror forme de discriminare bazate pe orice criteriu.
- (2)** Orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și nediscriminării.

ART. 5

Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa.

ART. 6

Reclamatul este persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare.

ART. 7

- (1)** Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare.
- (2)** Persoanele care nu au exercițiul drepturilor lor pot fi parte dacă sunt reprezentate, asistate ori autorizate potrivit legii.

ART. 8

- (1)** 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.
- (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 urmă.

CAP. II - Petițiile și autosesizările

SECȚIUNEA 1 - Conținutul petiției

ART. 9

- (1)** Prin petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea ori propunerea formulată în scris și transmisă Consiliului printr-un mijloc legal (poștă, fax, e-mail) sau oral, prin notă de audiență.
- (2)** În cazul sesizării orale se întocmește o notă, care cuprinde elementele petiției și se constituie în petiție cu acordul petentului.

ART. 10

- (1) Petiția poate fi formulată personal și în nume propriu sau prin reprezentant.
- (2) Când petiția este formulată prin reprezentant, se va alătura înscrisul doveditor al calității sale.
- (3) Mandatarul avocat certifică el însuși copia de pe procura sa.

ART. 11

- (1) Petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde:
 - a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;
 - b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;
 - c) obiectul petiției;
 - d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția;
 - e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;
 - f) semnătura.
- (2) Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.

SECȚIUNEA a 2-a - Clasarea petiției

ART. 12

- (1) Petițiile anonime, transmise prin orice mijloc, se vor clasa.
- (2) Petițiile transmise prin orice mijloc, în care nu se precizează domiciliul sau reședința petentului, pot fi luate în considerare dacă există indicii că datele respective vor fi comunicate ulterior.

(3) În cazul în care un petent adresează mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, petentul urmând să primească un singur răspuns, care trebuie să facă referire la toate petițiile primite.

(4) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același obiect, aceasta se clasează la numărul inițial, menționându-se faptul că s-a răspuns.

SECȚIUNEA a 3-a -Autosesizarea

ART. 13

Autosesizarea cu privire la orice situație, anunț sau eveniment, în privința cărora există indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare, poate fi inițiată de oricare membru al Colegiului director, prin întocmirea unei note de autosesizare, motivată.

SECȚIUNEA a 4-a - Renunțarea la petiție

ART. 14

- (1) Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă.
- (2) Renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director.

CAP. III - Citațiile și comunicarea actelor de procedură

ART. 15

(1) Colegiul director al Consiliului dispune măsuri specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării.

(2) Comunicarea actelor de procedură se va face prin poștă, cu scrisoare recomandată cu dovadă de primire, sau prin alte mijloace ce asigură transmiterea actului și confirmarea primirii acestuia.

ART. 16

Citația va cuprinde:

- a) numărul și data emiterii, precum și numărul dosarului;
- b) data și ora audierii;
- c) locul audierii;
- d) numele și calitatea părților;
- e) parafa instituției și semnătura titularului de dosar.

ART. 17

Citația va fi transmisă părților cu cel puțin 5 zile înaintea termenului pentru ședința de audiere a Colegiului director. Termenul poate fi și mai scurt, în funcție de aprecierea Colegiului director.

Titlul IV - Procedura înainte de dezbateri

CAP. I - Înregistrarea petițiilor

ART. 18

(1) Petiția adresată Consiliului se înregistrează în Registrul de intrare-ieșire a corespondenței și, pe baza rezoluției președintelui, se înaintează Compartimentului asistență Colegiul director.

(2) Petiția sau autosesizarea, după caz, se constituie în dosar.

(3) Repartizarea dosarelor către membrii Colegiului director se realizează de către coordonatorul Compartimentului asistență Colegiul director, în ordinea alfabetică a numelor acestora.

(4) Dosarul primește un număr conform evidenței ținute de Compartimentul asistență Colegiul director, care redactează și răspunsul inițial.

(5) Răspunsul inițial se comunică în scris petentului și conține: numărul și data înregistrării petiției, numărul de dosar, numele părților din dosar, obiectul petiției, unde este cazul și numele membrului din Colegiul director, titular de dosar.

(6) Dosarul cuprinde un opis referitor la documente. Filele dosarului se numerotează. Întocmirea, actualizarea opisului și numerotarea filelor se realizează de către personalul din cadrul Compartimentului asistență Colegiul director, sub controlul titularului de dosar.

ART 19

(1) Compartimentul asistență Colegiul director înaintează de îndată titularului de dosar, membru al Colegiului director, petiția sau autosesizarea constituită în dosar.

(2) Evidența repartizărilor este ținută de coordonatorul Compartimentului asistență Colegiul director.

ART. 20

(1) La primirea petiției titularul de dosar verifică petiția și, în cazul în care constată anumite lipsuri, pune în vedere petentului să completeze petiția de îndată.

(2) În cazul în care petiția a fost primită prin poștă, petentului i se comunică în scris lipsurile ei, cu mențiunea ca până la termenul acordat să facă completările necesare.

CAP. II - Excepțiile de inadmisibilitate

SECȚIUNEA 1 - Tardivitatea introducerii petiției

ART. 21

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

ART. 22

Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

ART. 23

Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.

ART. 24

(1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.
(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

ART. 25

(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.
(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

ART. 26

Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

ART. 27

În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.

SECȚIUNEA a 2-a - Vădita necompetență

ART. 28

Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

ART. 29

Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

ART. 30

(1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

ART. 31

(1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

ART. 32

Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.

SECȚIUNEA a 3-a - Obiect vădit nefondat sau lipsă de obiect

ART. 33

Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

ART. 34

(1) Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției se pune în dezbateră

petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

ART. 35

(1) Colegiul director soluționează excepția după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

ART. 36

Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.

ART. 37

În situația respingerii excepției prin reținerea obiectului raportat la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, aceasta se motivează odată cu fondul în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.

CAP. III - Punctul de vedere al reclamatului

ART. 38

(1) Reclamatului i se comunică copii de pe petiție, precizându-se că se depune la dosar punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției.

(2) Punctul de vedere al reclamatului va cuprinde:

a) numele, domiciliul sau reședința ori, pentru persoane juridice, denumirea și

- sediul. Dacă reclamatul locuiește în străinătate, se va arată domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;
- b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;
 - c) excepțiile de procedură pe care reclamatul le ridică la cererea petentului;
 - d) răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale petiției;
 - e) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt de cerere; când va cere dovada cu martori, reclamatul va arăta numele și domiciliul lor;
 - f) semnătura.

Titlul V - Soluționarea dosarelor

CAP. I - Dispoziții generale

ART. 39

- (1) Membrii Colegiului depun toate diligențele necesare obținerii de date și informații suplimentare celor din sesizare, utile în dosarele pe care le analizează și de care sunt responsabili, înainte de dezbateră cauzei în ședința Colegiului.
- (2) În activitatea de soluționare a dosarului, titularul dosarului este asistat de un consilier juridic din Compartimentul asistență Colegiul director.
- (3) În procedura de soluționare a dosarului se asigură respectarea confidențialității datelor cu caracter personal.

ART. 40

Membrii Colegiului director, în vederea soluționării petiției, pot solicita opinii de specialitate din partea instituțiilor publice ori private, autorităților de stat sau oricăror

alte entități juridice cu expertiză care pot oferi un punct de vedere pertinent cu privire la obiectul petiției.

CAP. II - Investigarea actelor sau faptelor de discriminare

SECȚIUNEA 1 - Declanșarea investigației

ART. 41

- (1) Titularul de dosar dispune prin rezoluție acțiunea de investigare, dacă este cazul, după studierea petiției și a mijloacelor de probă anexate.
- (2) Rezoluția cuprinde obiectivele ce urmează a fi investigate, locul unde se desfășoară investigația, modalitatea de desfășurare și termenul în care se realizează investigația.

ART. 42

- (1) Acțiunea de investigare se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit.
- (2) Investigarea obiectivelor stabilite în urma studierii dosarului și în baza rezoluției titularului dosarului se poate realiza prin una dintre următoarele căi:
 - a) cu înștiințarea prealabilă a persoanei/persoanelor ce urmează a fi verificată/verificate;
 - b) inopinat.

ART. 43

- (1) Acțiunea de investigare se va efectua de echipe formate din cel puțin două persoane.
- (2) Echipa de investigare poate fi compusă din personalul compartimentului de specialitate.

ART. 44

La cererea agenților constatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai operatorilor 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 își dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

SECȚIUNEA a 2-a -Raportul de investigație

ART. 45

- (1) În termen de 5 zile de la data finalizării acțiunii de investigație, se întocmește în scris raportul de investigație.
- (2) Raportul va fi semnat de fiecare membru al echipei de investigație și se depune la dosarul constituit.
- (3) Raportul va cuprinde în detaliu etapele parcurse, operațiile desfășurate, precum și constatările de la fața locului.

CAP. III - Audieri și dezbateri

ART. 46

- (1) Titularul de dosar, membru al Colegiului director, fixează termenul de citare, iar părțile sunt citate potrivit prevederilor art. 15.

- (2) Odată cu citația se comunică reclamatului copii ale petiției, precizându-i-se totodată acestuia să depună la dosar punctul de vedere cel mai târziu până la termenul de citare.
- (3) Primul termen de ședință va fi stabilit astfel încât de la data primirii citației reclamatul să aibă la dispoziție cel puțin 5 zile pentru a-și pregăti apărarea.
- (4) Dacă reclamatul locuiește în străinătate, titularul de dosar va putea fixa un termen mai îndelungat.

ART. 47

Ședințele de audieri se desfășoară în prezența a cel puțin 2 membri ai Colegiului director.

ART. 48

- (1) În ședințele de audieri ale Colegiului director părțile vor putea fi însoțite de apărătorii lor sau de reprezentanții desemnați de ele.
- (2) La solicitarea părților, în ședințele de audieri pot participa martori sau experți.
- (3) Dezbaterile și declarațiile părților se consemnează în procesul-verbal de audiere.

ART. 49

- (1) Participanții la ședințele de audieri sunt obligați să aibă un comportament decent.
- (2) Membrii Colegiului director prezenți la ședință pot chema la ordine orice persoană care tulbură desfășurarea ședinței de audiere. Dacă această solicitare rămâne fără rezultat, el poate obliga persoana respectivă să părăsească sala.

ART. 50

- (1) Coordonatorul Compartimentului asistență Colegiul director dispune, pentru fiecare ședință, întocmirea listei cu dosarele fixate pentru audierile din ziua respectivă, care va fi afișată la sediul instituției cu cel puțin o zi înainte de începerea ședinței.

- (2) Dosarele declarate urgente se vor audia înaintea celorlalte.
- (3) Părțile pot cere schimbarea ordinii de audiere, dacă părțile care au dosare programate înaintea lor nu se împotrivesc.

ART. 51

- (1) Președintele de ședință deschide, suspendă și ridică ședința.
- (2) Se dă cuvântul întâi petentului și apoi reclamatului.
- (3) În caz de nevoie se poate da cuvântul de mai multe ori părților, punându-le în vedere, dacă este cazul, să fie concisi.

ART. 52

În cazul în care părțile nu sunt reprezentate sau asistate de avocat, se pune în vedere acestora, la termenul citat, să se arate excepțiile, dovezile și toate mijloacele de apărare și se poate acorda, la cerere, un nou termen pentru pregătirea apărării și depunerea punctului de vedere.

ART. 53

- (1) Părțile au îndatorirea să îndeplinească actele de procedură în condițiile, ordinea și termenele stabilite de prezenta procedură internă, să-și exercite drepturile procedurale, precum și să-și probeze pretențiile și apărările, în condițiile art. 20 alin. (6) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată.
- (2) Se vor pune în vedere părților drepturile și obligațiile ce le revin în calitatea lor din dosar și se va învedera părților posibilitatea medierii prin soluționare pe cale amiabilă.
- (3) Cu privire la situația de fapt și motivarea în drept pe care părțile le invocă în susținerea pretențiilor și apărărilor lor, membrii Colegiului director pot cere acestora să prezinte explicații, oral sau în scris, precum și să pună în dezbaterile lor orice împrejurări de fapt ori de drept, chiar dacă nu sunt menționate în petiție sau în punctul de vedere al reclamatului.

- (4) Membrii Colegiului director vor putea dispune administrarea probelor pe care le consideră necesare, chiar dacă părțile se împotrivesc.
- (5) În toate cazurile, Colegiul director hotărăște numai asupra obiectului petiției deduse soluționării, circumscris Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

ART. 54

Membrii Colegiului director ori părțile pot pune întrebări martorilor sau experților, după caz. Părțile își pot adresa reciproc întrebări, cu acordul membrilor Colegiului director.

ART. 55

Membrii Colegiului director pot acorda părților un termen pentru a depune noi dovezi. În acest caz, se dispune comunicarea noilor dovezi către partea adversă, în vederea formulării apărării.

ART. 56

Dacă partea ori martorul nu cunoaște limba română, se va folosi un traducător autorizat sau, în lipsă, o persoană de încredere.

ART. 57

Când cel care urmează a fi audiat este mut sau surd și nu poate fi înțeles, va răspunde în scris. Dacă acesta nu știe să scrie, se va folosi un interpret.

ART. 58

După închiderea dezbaterilor, se poate acorda părților un termen pentru a depune concluzii scrise.

ART. 59

Dacă la termenul fixat pentru audiere se înfățișează numai una dintre părți, excepțiile și apărările părții care lipsește vor fi primite în scris, Colegiul director urmând a se pronunța pe baza dovezilor administrate.

ART. 60

(1) Partea care, personal sau prin mandatar, a luat termenul în cunoștință, precum și partea care a fost prezentă la audiere, ea însăși sau prin mandatar, nu vor fi citate în cursul soluționării dosarului, prezumându-se că ele cunosc termenul.

(2) Termenul luat în cunoștință sau pentru care au fost trimise citațiile nu poate fi preschimbat decât pentru motive temeinice și cu citarea părților. Citarea acestora se face în termen scurt.

ART. 61

Amânarea dosarului cu acordul părților se poate admite o singură dată în cursul soluționării.

ART. 62

Se poate acorda un termen pentru lipsa de apărare, temeinic motivată.

CAP. IV - Excepțiile de procedură

ART. 63

(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și

asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

ART. 64

(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.

(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

ART. 65

(1) Când Colegiul director constată lipsa capacității de exercițiu a drepturilor procedurale a părții sau când reprezentantul părții nu face dovada calității sale, se poate da un termen pentru împlinirea acestor lipsuri.

(2) Dacă lipsurile nu se împlinesc, Colegiul poate clasa petiția.

CAP. V - Conexarea dosarelor

ART. 66

(1) Părțile vor putea cere conexarea mai multor dosare aflate spre soluționare la Colegiul director, în care sunt aceleași părți sau chiar împreună cu alte părți și ale căror obiect și cauză au între ele o strânsă legătură.

(2) Conexarea poate fi făcută de Colegiul director chiar dacă părțile nu au cerut-o, cu respectarea confidențialității datelor cu caracter personal. Conexarea se va face la dosarul cu numărul cel mai mic.

ART. 67

Dosarele conexe se pot despărți în orice stadiu al soluționării, dacă membrii Colegiului director consideră că numai unul dintre ele este în stadiul de a fi soluționat.

CAP. VI - Administrarea probelor

SECȚIUNEA 1 - Dispoziții generale

ART. 68

- (1) În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.
- (2) Când proba se face prin înscrisuri, se vor alătura la dosar atâtea copii câte părți sunt.
- (3) Dacă înscrisurile sunt întocmite în limbi străine, se vor depune traduceri certificate de parte.

ART. 69

La solicitarea membrilor Colegiului director, părțile au obligația, în condițiile legii:

- a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectului petiției;
- b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul petiției;
- c) să elibereze copiile documentelor solicitate.

ART. 70

- (1) Colegiul director poate admite orice probe dacă se consideră că ele pot să ducă la soluționarea dosarului.
- (2) Probele vor fi administrate înainte de începerea dezbaterilor asupra fondului.

- (3) Dovada și dovada contrarie vor fi administrate pe cât posibil în același timp.

ART. 71

Administrarea probelor se poate face în ședința de audieri. Când administrarea dovezilor urmează să se facă în altă localitate, ea se va îndeplini, prin delegație, de către membrii Colegiului director sau personalul de specialitate delegat în acest sens.

SECȚIUNEA a 2-a - Sarcina probei

ART. 72

Petentul, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

Titlul VI - Hotărârile de soluționare a petițiilor și sesizărilor

CAP. I - Dispoziții generale

ART. 73

Consiliul soluționează sesizarea sau petiția prin hotărâre a Colegiului director.

ART. 74

După sfârșitul dezbaterilor, membrii Colegiului director deliberază în secret, în ședință.

Ședința de deliberare poate avea loc în aceeași zi sau la o dată ulterioară, stabilită de Colegiul director.

ART. 75

(1) Ședința de deliberare a Colegiului director se desfășoară valabil în prezența a cel puțin 5 membri.

(2) Hotărârea Colegiului director se adoptă prin votul individual al fiecărui membru al Colegiului.

(3) Colegiul director adoptă hotărârea cu votul favorabil a cel puțin 5 membri.

ART. 76

Dacă hotărârea nu se poate adopta cu votul favorabil a cel puțin 5 membri, soluționarea se va amâna pentru un termen ulterior.

ART. 77

(1) Hotărârea Colegiului director de soluționare a unei sesizări se adoptă în termen de 90 de zile de la data sesizării și cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea, numele, domiciliul sau reședința părților, obiectul sesizării și susținerile părților, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt și de drept care au stat la baza hotărârii Colegiului director, modalitatea de plată a amenzii, dacă este cazul, calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

(2) Hotărârea se comunică părților în termen de 15 zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

ART. 78

Opiniile concurente sau separate vor trebui redactate în același timp cu hotărârea și incluse în aceasta.

ART. 79

Colegiul director, prin hotărârea adoptată, poate dispune includerea unei recomandări cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, în vederea preîntâmpinării încălcării principiului nediscriminării.

SECȚIUNEA 1 - Hotărârile care consfințesc înțelegerea amiabilă a părților

ART. 80

(1) Părțile se pot prezenta în cursul soluționării petiției, chiar fără să fi fost citate, pentru a cere să se adopte o hotărâre care să consfințească înțelegerea amiabilă.

(2) Părțile pot solicita și în scris Colegiului director să ia act de împăcarea lor, fără a se prezenta la termen.

(3) Înțelegerea amiabilă va fi comunicată în scris și va fi cuprinsă în hotărârea Colegiului director.

SECȚIUNEA a 2-a - Îndreptarea, lămurirea și completarea hotărârii

ART. 81

Erorile sau omisiunile cu privire la numele, calitatea și susținerile părților sau cele de calcul, precum și orice alte erori materiale din hotărâri pot fi îndreptate din oficiu sau la cerere, în ședința Colegiului director.

CAP. II - Căile de atac

ART. 82

(1) Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data comunicării hotărârii.

(2) Hotărârile emise potrivit prevederilor alin. (1) și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

TITLUL VII - Dispoziții finale

ART. 83

Prezenta procedură internă este adoptată de Colegiul director, aprobată prin ordin al Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ART. 84

Prezenta procedură internă se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

ORDONANȚA nr. 137 din 31 august 2000 (republicată)

privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

CAP. I - Principii și definiții

ART. 1

(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 de 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 altui 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:
 - (vi) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
 - (vii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
 - (viii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
 - (ix) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 - (x) dreptul de proprietate;

- (xi) dreptul la moștenire;
- (xii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;
- (xiii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
- (xiv) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
- (xv) 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;
- (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. 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, 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.

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

(3) 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 acelui scop sunt adecvate și necesare.

(4) 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.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(6) 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.

(7) 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.

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

(9) 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.

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

- 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)-(7).

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

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) 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) 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) alte domenii ale vieții sociale.

ART. 4

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.

ART. 5

Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

CAP. II - Dispoziții speciale

SECȚIUNEA I - Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

ART. 6

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. 7

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane

pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- 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.

ART. 8

(1) 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, etnii, 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 sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(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 consultația 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. 9

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.

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) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- b) 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) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract;
- e) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții;

- f) refuzul 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;
- g) refuzul 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;
- h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

SECȚIUNEA a III-a - Accesul la educație

ART. 11

(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 alin. (1) se aplică tuturor fazelor sau 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 ale apartenenței acelei persoane sau acelui 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

ART. 12

(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) 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. 13

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 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.

ART. 14

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 o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

SECȚIUNEA a V-a - Dreptul la demnitatea personală

ART. 15

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. 16

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

ART. 17

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

ART. 18

(1) Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.
(2) Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

ART. 19

(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul 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.

(2) Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.

ART. 20

(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

(2) Consiliul soluționează sesizarea prin hotărâre a Colegiului director prevăzut la art. 23 alin. (1).

(3) Prin cererea introdusă potrivit alin. (1), persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

(4) Colegiul director al Consiliului dispune măsurile specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării.

(5) Acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta.

(6) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă,

respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(7) Hotărârea Colegiului director de soluționare a unei sesizări se adoptă în termen de 90 de zile de la data sesizării și cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea, numele, domiciliul sau reședința părților, obiectul sesizării și susținerile părților, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt și de drept care au stat la baza hotărârii Colegiului director, modalitatea de plată a amenzii, dacă este cazul, calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

(8) Hotărârea se comunică părților în termen de 30 de zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

(9) Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

(10) Hotărârile emise potrivit prevederilor alin. (2) și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

ART. 21

Prevederile art. 20 se aplică în mod corespunzător în cazul în care Consiliul investighează din oficiu fapte sau acte de discriminare.

ART. 22

(1) Consiliul este condus de un președinte cu rang de secretar de stat, ales de membrii Colegiului director din rândul acestora, pentru un mandat de 5 ani. Președintele este ordonator principal de credite. Președintele este ajutat în activitatea sa de un vicepreședinte, ales de Colegiul director dintre membrii acestuia, pentru un mandat de 2 ani și jumătate.

(2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor.

ART. 23

(1) Colegiul director al Consiliului este organ colegial, deliberativ și decizional, responsabil pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.

(2) Colegiul director este compus din 9 membri cu rang de secretar de stat, propuși și numiți, în ședință comună, de cele două Camere ale Parlamentului.

(3) Poate fi numit membru al Colegiului director orice cetățean român care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) are capacitate deplină de exercițiu;
- b) are studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
- c) nu are antecedente penale și se bucură de o bună reputație;
- d) are o activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului și combaterii discriminării;
- e) nu a fost agent sau colaborator al poliției politice comuniste;
- f) nu a colaborat cu organele de securitate și nu a aparținut acestora.

(4) La numirea membrilor Colegiului director se va urmări ca minimum două treimi dintre aceștia să fie licențiați în științe juridice.

(5) Membrii Colegiului director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri:

- a) demisie;
- b) expirarea duratei mandatului;
- c) incapacitate de muncă, potrivit legii;
- d) dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală;
- e) dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3);
- f) la propunerea fundamentată a cel puțin două treimi din numărul acestora.

(6) În situația în care împotriva unui membru al Colegiului director se pune în mișcare acțiunea penală, acesta se consideră suspendat de drept din funcție până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Dacă prin hotărâre se constată nevinovăția persoanei în cauză, suspendarea ei din funcție încetează, este repusă în toate drepturile avute anterior suspendării și i se achită drepturile bănești de care a fost lipsită.

(7) În situația prevăzută la alin. (5) lit. d) calitatea de membru al Colegiului director încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare.

ART. 24

(1) Propunerile nominale pentru Colegiul director se înaintează birourilor permanente ale Camerei Deputaților și Senatului, cu 60 de zile înainte de data la care mandatele vor deveni vacante. Propunerile vor fi însoțite de: curriculum vitae, cazier judiciar și declarații pe propria răspundere ale candidaților din care să reiasă că nu se încadrează în prevederile art. 23 alin. (3) lit. e) și f).

(2) Birourile permanente ale celor două Camere ale Parlamentului publică pe paginile de internet ale Camerei Deputaților și Senatului candidaturile depuse și înaintează propunerile comisiilor permanente de specialitate, în vederea audierii candidaților în ședință comună. În termen de 10 zile de la publicarea candidaturilor se pot depune la comisiile permanente de specialitate, în scris, obiecțiuni argumentate cu privire la candidaturile depuse.

(3) În urma audierii candidaților, comisiile permanente de specialitate întocmesc un aviz comun, pe care îl prezintă în ședința comună a Camerei Deputaților și Senatului, până la data la care expiră mandatele.

(4) Candidaturile se aprobă cu votul majorității deputaților și senatorilor prezenți.

ART. 25

(1) Membrii Colegiului director al Consiliului sunt garanți ai interesului public.

(2) Durata mandatului membrilor Colegiului director este de 5 ani, iar numirea acestora se face eșalonat, în funcție de expirarea mandatelor.

(3) În cazul în care un loc în Colegiul director devine vacant înaintea expirării mandatului, acesta va fi ocupat de o altă persoană numită, conform procedurii reglementate de prezenta ordonanță, pentru restul de mandat rămas vacant.

(4) Activitatea depusă de membrii Colegiului director pe perioada exercitării mandatului se consideră vechime în specialitate.

(5) În soluționarea cazurilor de discriminare, membrii Colegiului director au calitatea de agent constatatator care aplică sancțiunile pentru contravențiile stabilite prin prezenta ordonanță. Aceștia își pot delega calitatea de agent constatatator persoanelor din aparatul de lucru al Consiliului.

(6) La solicitarea președintelui, membrii Colegiului director licențiați în științe juridice pot reprezenta Consiliul în instanțele de judecată în cauzele ce privesc fapte de discriminare.

CAP. III - Dispoziții procedurale și sancțiuni

ART. 26

(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

(2) Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.

(3) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

(4) Aplicarea sancțiunilor contravenționale prevăzute la alin. (1) se prescrie în termen de 6 luni de la data soluționării petiției de către Consiliu.

(5) La cererea agenților constatatatori, 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) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.

ART. 27

(1) 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 create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.

(2) Termenul pentru introducerea cererii 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.

(3) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

(4) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

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

(6) Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică Consiliului.

ART. 28

(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 urmă.

CAP. IV - Dispoziții finale

ART. 29

(1) Structura organizatorică și celelalte atribuții de funcționare ale Consiliului și ale Colegiului director vor fi reglementate prin ordin al președintelui Consiliului.

(2) În vederea exercitării atribuțiilor sale, Consiliul își constituie structuri teritoriale de control și de monitorizare.

ART. 30

(1) Bugetul Consiliului face parte integrantă din bugetul de stat. Proiectul de buget se întocmește de Consiliu, cu avizul Ministerului Finanțelor Publice.

(2) Salarizarea funcționarilor publici și a personalului încadrat cu contract individual de muncă din cadrul Consiliului se face la nivelul corespunzător celorlalte autorități publice autonome aflate sub controlul Parlamentului, potrivit anexei nr. I la Ordonanța Guvernului nr. 2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2006, respectiv anexei nr. I la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru păstrarea confidențialității în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercitarea funcției, personalul din aparatul Consiliului primește lunar un spor de confidențialitate de 15%, calculat la salariul de bază brut. Categoriile de personal care beneficiază de acest spor se stabilesc prin ordin al președintelui Consiliului.

ART. 31

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

ART. 32

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

NOTĂ:

Reproducem mai jos mențiunea referitoare la transpunerea normelor comunitare în dreptul intern din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2013 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 2 aprilie 2013:

„Prezenta ordonanță de urgență transpune prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L, nr. 180 din 19 iulie 2000, și ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 303 din 2 decembrie 2000.”



Fii atent!

Discriminarea nu e o glumă!



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Adresa: Piața Valter Mărăcineanu nr 1 – 3, sector 1, 010155 Bucuresti

Email: support@cncd.org.ro | site: www.cncd.org.ro

Telefon: +4 021 312.65.78 ; +4 021 312.65.79

Fax: +4 021 312.65.85