

GHID ANTIDISCRIMINARE

**Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Informatică - ICI București**





DISCRIMINAREA - prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația din România sunt: 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.

EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI- absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse se înțelege "luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora" (Legea nr. 202/2002).

HĂRTUIREA- comportament degradant, intimidant sau umilitor care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a-și desfășura în mod firesc activitățile sau de a-și exercita drepturile. Acțiuni cu scopul de a atenta la demnitatea unei persoane pe motivul identității sale de gen, originii sale rasiale sau etnice, religiei sau convingerilor, dizabilității, vârstei sau orientării sexuale și care creează un mediu ostil, de intimidare, degradant, umilitor și ofensator.

SEXISM- reprezintă o prejudecată sau o discriminare bazată pe sexul unei persoane. Se referă la "idei și practici care tratează ambele sexe fie într-un mod nedrept, fie în mod diferit".

MISOGINISM- teama, ura sau disprețul față de femei.



CARE SUNT FORMELE DISCRIMINĂRII?

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.

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 le 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.

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

INSTIGAREA LA DISCRIMINARE - încurajarea sau ordinul de a discrimina pe cineva care vine de regulă din partea unei persoane care se află într-o poziție de putere (inclusiv formator de opinie), indiferent dacă discriminarea a avut loc sau nu.

HĂRȚUIREA - reprezintă 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.

VICTIMIZAREA - reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.



CADRUL LEGAL



LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ

- Egalitatea între cetățeni este garantată în primul rând de art. 4 alin. (2) din Constituția României: „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”, precum și de art. 16 alin. (1) din Constituția României, care garantează egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări (art. 29/Constituție, paragr.1-2).
- Cadrul legal al discriminării în context național este completat de Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare care garantează respectarea demnității omului, drepturilor și libertăților cetățenilor și libera dezvoltare a personalității umane ca valori supreme. O.G. nr. 137/2000 sancționează orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori 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.
- Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- În domeniul nediscriminării, reprezintă documente legislative de referință și: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii; Noul Cod Penal, adoptat prin Legea nr. 286 din 17 iulie 2009.

LEGISLAȚIE INTERNAȚIONALĂ

- Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (1950);
- Carta Socială Europeană Revizuită;
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- Directiva 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;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.



CE POTI FACE DACĂ AI FOST DISCRIMINAT/Ă?

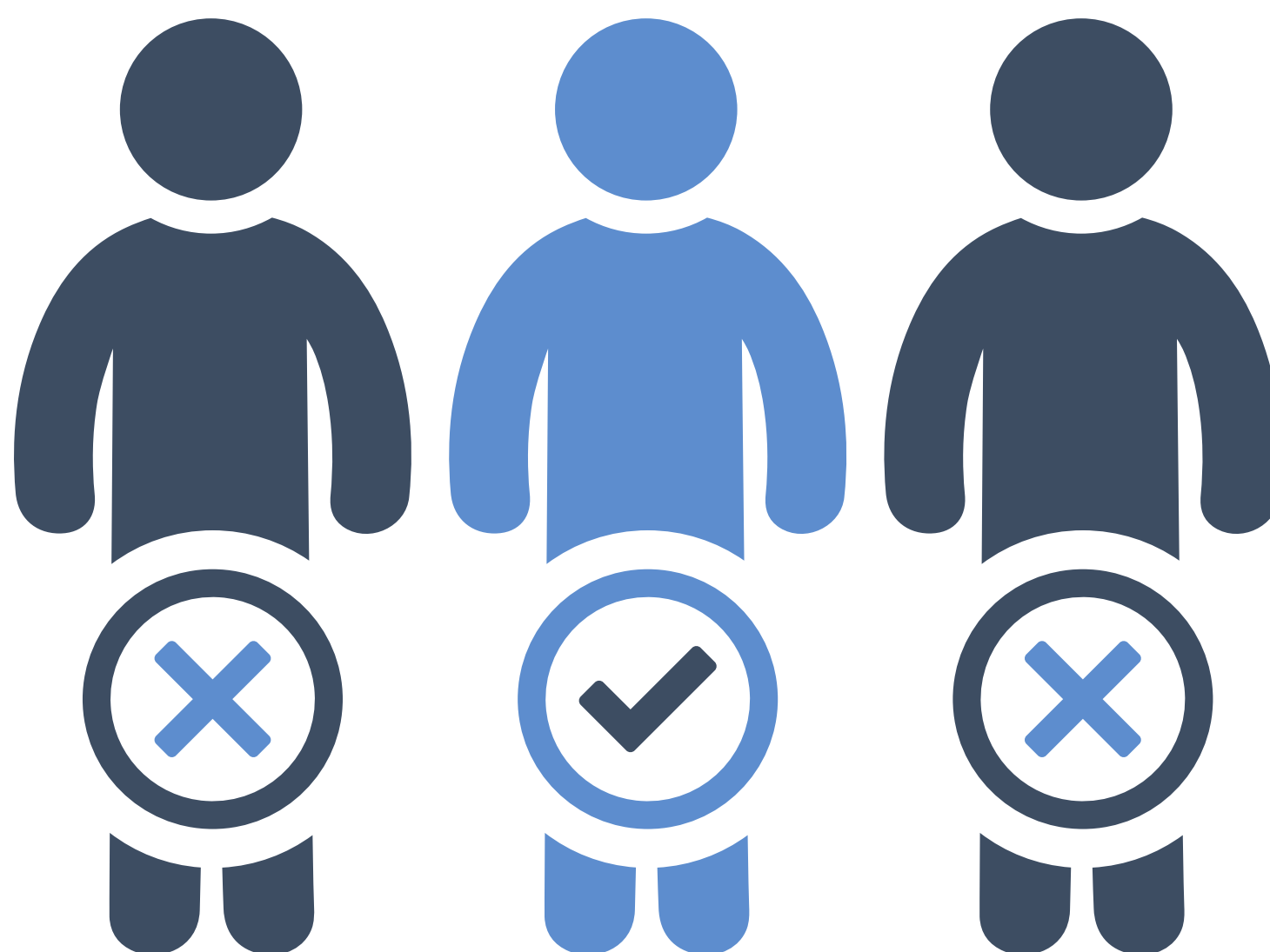
Dacă discriminarea a avut loc, persoana care a suferit poate:

- Să soluționeze situația direct cu persoana care a discriminat-o sau cu superiorul acesteia, inclusiv cu instituția ierarhic superioară;
- Să încerce medierea acestei situații prin intermediul unui mediator profesionist,
- Dacă aceste soluții nu au funcționat sau dacă situația este suficient de gravă astfel încât este mai rezonabilă depunerea unei cereri formale, persoana care a fost discriminată poate:

SĂ SE ADRESEZE CU O PLÂNGERE INDIVIDUALĂ CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII - pentru a constata fapta de discriminare dacă este cazul. După ce CNCD constată fapta de discriminare, trimite cauza la instanța de judecată pentru aplicarea amenzii contravenționale.

SĂ DEPUȚĂ O ACȚIUNE CIVILĂ ÎN INSTANȚA DE JUDECATĂ - pentru a constata fapta de discriminare, a cere anularea actului administrativ discriminator și repunerea în situația anterioară încălcării dreptului și/sau despăgubiri civile și compensatorii (compensarea prejudiciului moral și/sau material suferit în urma discriminării).

SĂ DEPUȚĂ O PLÂNGERE LA POLIȚIE SAU PROCURATURĂ - dacă este vorba de o infracțiune, pentru a sancționa penal persoana care a comis fapta.



INSTITUȚII SPECIALIZATE ÎN LUPTA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII - C.N.C.D.

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

C.N.C.D. are următoarele atribuții în domeniul nediscriminării:

- Prevenirea faptelor de discriminare prin activități de conștientizare în societate a principiul egalității, a nediscriminării și a respectării demnității umane;
- Medierea prin soluționarea pe cale amiabilă, în prezența părților, a conflictelor ce pot fi generate de faptele sau actele de discriminare;
- Sancționarea comportamentului discriminatoriu ca urmare a analizei, investigației și soluționării plângerilor;
- Promovarea și susținerea egalității de tratament pentru lucrătorii din Uniunea Europeană care își exercită drepturile în România.

CE POȚI SOLICITA?

Acordarea de asistență de specialitate pentru tine, ca și victimă a discriminării, prin explicarea legislației de către consilierii juridici ai C.N.C.D., prin îndrumarea în ceea ce privește acțiunea de depunere a petiției și oferirea de informații suplimentare ce decurg din aceasta.

Medierea faptelor de discriminare, ca modalitate de soluționare a faptelor de discriminare pe cale amiabilă a părților implicate în cazul respectiv, în prezența reprezentanților C.N.C.D.

Pentru analizarea cât mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite. C.N.C.D. dispune de măsuri pentru a investiga cazurile, în urma cărora acesta constată existența sau nu a faptei de discriminare și după caz, sancționarea acesteia.

Monitorizarea cazurilor de discriminare în urma constatării inițiale a unor astfel de cazuri de către C.N.C.D., prin supravegherea ulterioară a situației și a părților implicate.

Poți sesiza C.N.C.D în scris prin fax, e-mail, poștă sau oral - printr-o notă de audiență.

Datele de contact ale C.N.C.D. sunt:

Piața Valter Mărăcineanu nr.1-3, 010155 București, sector 1

tel.: 021 312 65 79, fax: 021 312 65 78

website: (se pot face și sesizări online) www.cncd.org.ro

e-mail: cncd@cncd.org.ro



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATE DE ȘANSE

ANES este autoritatea centrală, aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, cu responsabilități și atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse primește reclamații sau plângeri privind încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării de sancțiuni (Legea nr. 202/2002).

Datele de contact ale Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse sunt:

Intrarea Camil Petrescu, nr. 5, Sector 1, București, România tel.: +4 021 313 0059,

fax: +4

021 367 2406

website: www.anes.gov.ro

e-mail: secretariat@anes.gov.ro

INSPECȚIA MUNCII

Inspecția Muncii este organul de specialitate al administrației publice centrale, aflat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Inspecția muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, unități cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare județ și în municipiul București.

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede că inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă sunt cei care constată și sancționează contravențiile constând în încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament în relațiile de muncă.

Cine poate sesiza Inspecția Muncii?

Persoana care a fost vătămată de discriminare la locul de muncă.

Cum pot sesiza Inspecția Muncii?

Sesizarea se formulează în scris și poate fi depusă la registratura Inspectoratului Teritorial de Muncă de care aparține angajatorul, online sau prin poștă cu confirmare de primire.

COALIȚIA ANTI-DISCRIMINARE

Coaliția Anti-discriminare este o structură nonguvernamentală informală, formată din zece organizații active în domeniul drepturilor omului în România. Coaliția a derulat numeroase acțiuni pentru prevenirea și combaterea discriminării și a contribuit prin expertiza sa la îmbunătățirea cadrului legislativ anti-discriminare din România. Prin intermediul platformei online www.antidiscriminare.ro, coaliția oferă consiliere juridică gratuită și vă pune la dispoziție informații utile pentru prevenirea și combaterea discriminării.



INSTANȚA DE JUDECATĂ

În cazul în care consideri că ai fost discriminat/ă de acțiunile unei persoane individuale (sau ale unui grup de persoane), te poți adresa instanței de judecată în raza căreia își are domiciliul sau sediul persoana reclamată (pârâtul): judecătorie sau tribunal (în funcție de cuantumul despăgubirilor solicitate)

Plângerea trebuie să îmbrace forma unei acțiuni în justiție și trebuie depusă la sediul instanței sau trimisă prin poștă cu scrisoare recomandată.

Acțiunea în despăgubire poate fi introdusă în termen de 3 ani de la producerea prejudiciului sau de la momentul în care victima a aflat de producerea prejudiciului.

Procedura de contencios administrativ presupune parcurgerea unei etape prealabile obligatorii, care să dea autorității publice emitente posibilitatea de a repara vătămarea produsă, prin revocarea actului administrativ.

Această procedură prealabilă trebuie inițiată în termen de 30 de zile de la comunicarea actului administrativ sau de la necomunicarea sa în termenul legal.

Termenul în care se poate solicita anularea unui act administrativ individual sau recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei (după parcurgerea etapei procedurii prealabile) este de 6 luni de la data primirii răspunsului.

DACĂ EȘTI VICTIMA UNEI DISCRIMINĂRI CARE REZULTĂ DINTR-UN ACT ADMINISTRATIV te poți adresa instanței de judecată, solicitând anularea acestuia (în baza Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ) și repararea pagubei care ți-a fost cauzată.

