



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

10 ani de  
activitate

# Dreptul la egalitate și nediscriminare în administrarea justiției

## Manual de pregătire





Această publicație este susținută de către Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Solidaritate Socială – PROGRESS (2007–2013).

Acest program este implementat de către Comisia Europeană. Acesta a fost creat pentru a sprijini financiar implementarea obiectivelor Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale și, prin aceasta, să se contribuie la realizarea Strategiei Europa 2020 în aceste domenii.

Programul, derulat pe perioada a șapte ani, este destinat tuturor părților interesate care pot contribui la conturarea elaborării legislației sociale și politicilor adecvate și eficiente în domeniul ocupării forței de muncă, în cadrul celor 27 de țări Membre ale Uniunii Europene, țărilor parte la Acordul EFTA-EEA, țărilor candidate și pre-candidate la Uniunea Europeană.

Pentru mai multe informații vizitați: <http://ec.europa.eu/progress>

Informațiile cuprinse în această publicație nu reflectă neapărat poziția sau opinia Comisiei Europene.

## **Cuprins**

<b>„Principiul egalității și nediscriminării – noțiuni, definiții, spețe”</b>	<b>5</b>
<b>Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sanționarea tuturor formelor de discriminare</b>	<b>33</b>
<b>Procedura specială de soluționare a petițiilor</b>	<b>47</b>
<b>Analiza Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniul discriminării</b>	<b>55</b>
<b>Combaterea discriminării la nivelul Uniunii Europene</b>	<b>61</b>
<b>Norme juridice complementare Ordonanței Guvernului 137/2000</b>	<b>69</b>

Asztalos Csaba Ferenc este licențiat în drept la Universitatea Oradea și a obținut titlul de doctor în drept la Universitatea București – Facultatea de Drept. La forma de învățământ postuniversitar a studiat: relații publice și comunicare – SNSPA, administrație publică în Uniunea Europeană – Universitatea Limerick din Belgia, Programul de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici – INA, Program in Advanced Security Studies – George C. Marshall European Center for Security Studies – Garmisch, Germania.

Din anul 2002 până în prezent este membru al Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării – CNCD. Din anul 2005 până în prezent este președintele Consiliului, exercitând al doilea mandat. De asemenea, dl. Asztalos este membru al Colegiului de conducere al Rețelei Europene a Instituțiilor de Egalitate – EQUINET iar în 2011 a fost expert al Uniunii Europene pentru Ucraina și Moldova în evaluarea cadrului legislativ și instituțional din domeniul drepturilor omului și al nediscriminării. Anterior activității în CNCD, dl. Asztalos a fost consilier juridic și de politică internă al președintelui UDMR.

Activitățile desfășurate în CNCD se referă la domenii precum: analiză și soluționare de petiții, reprezentare în instanță, managementul și reprezentarea instituției, formare și training. În anul 2006, sub mandatul său, a avut loc reforma legislativă și instituțională în domeniul prevenirii și combaterii discriminării din România.

Este formator la Institutul Național al Magistraturii din anul 2004 (Prevenirea și combaterea discriminării), este lector la programul de masterat a Facultății de sociologie și asistență socială a Universității București, respectiv la Facultatea de Drept a Universității Româno-Americane din București. A susținut cursuri de formare la Școala doctorală din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative din București. A susținut sesiuni de pregătire în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în cadrul mai multor proiecte care aveau ca obiectiv implementarea principiului egalității și nediscriminării.

# „Principiul egalității și nediscriminării – noțiuni, definiții, spețe”

ASZTALOS CSABA FERENC,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR, PREȘEDINTE AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

Giovanni Sartori în celebra sa carte „Teoria Democrației” scria că „ nu își poate închipui un lucru mai complicat decât egalitatea”, egalitatea ca acel principiu care este chemat să fie pus în practică. Egalitatea de șanse și interzicerea discriminării constituie un principiu fundamental al oricărei democrații care a cunoscut o dezvoltare dinamică și care provoacă dezbateri aprinse în societățile moderne. Drepturile persoanelor din grupul LGBT, prezența simbolurilor religioase în instituțiile publice, acțiunile pozitive, portul vălului islamic în public, utilizarea unui limbaj political correctness sunt doar câteva subiecte care gravitează în jurul acestui principiu și provoacă dezbateri publice care depășesc adeseori limitele academice și se exprimă dincolo de violența de limbaj și prin violența fizică.

O sursă importantă a inegalității și discriminării este pasivitatea cetățenilor. Potrivit lui Sartori „pentru a avea inegalitate ni se cere doar să lăsăm lucrurile să urmeze cursul lor dar dacă suntem pentru atingerea egalității, nu ne putem permite nicio clipă de relaxare”. Ca atare, implementarea principiului egalității de șanse și al nediscriminării rămâne o provocare permanentă a oricărei democrații. Crearea unei mase critice a cetățenilor care să promoveze prin comportamentul cotidian toleranța statului de drept, integrarea, acceptarea și respectarea diferențelor este un proces de lungă durată în orice societate, care presupune o analiză și recunoaștere a propriilor valori și temeri.

Integrarea României în Uniunea Europeană a presupus adoptarea și aplicarea acquis-ului comunitar aferent capitolelor de negociere, proces cu efecte pe termen mediu și lung asupra ordinii juridice interne. Celeritatea procesului de adoptare a acquis-ului comunitar într-un timp relativ scurt, volumul mare al acestuia, nu a condus instantaneu la aplicarea efectivă a legislației Uniunii Europene iar în foarte multe cazuri a determinat improvizatii juridice. Or, ideile juridice nu se improvizează. „Juridicul e, în primul rând, un social **verificat și acceptat. Juridicul nu anticipează, ci consacră**. De aici stabilitatea ordinii juridice. În acest domeniu **improviția e sursă de anarhie**.”<sup>1</sup>

Discriminarea poate fi vizualizată ca o monedă cu două fețe care trebuie menținută într-un echilibru astfel încât utilizarea ei să fie justă, echitabilă și lipsită de abuzuri. Prin utilizarea monedei înțelegem interpretarea legii ori „a interpreta o lege, înseamnă **a-i găsi locul în ordinea juridică**, înlăturând **excesele și pasiunile** care au determinat-o. Principiile Dreptului sunt superioare intenției legiuitorului, când această intenție depășește realizarea ordinii de drept care se întemeiază pe principii. Chiar în lipsa unei Constituții, **există o limită**, nu de legiferare, **ci de acceptare a unor consecințe derivate din legi**. Aici apare rolul magistratului. El e **elementul ponderator al zelului excesiv al legiuitorului sau al ponderii lui de a voi peste ordinea permisă juridică**.”<sup>2</sup>

1 Aznavorian, Hurmuz, *Exceleța legii*, Ed. Semne 2007, pag. 60

2 Aznavorian, Hurmuz, *ibidem*, pag. 63

Prezentul material se dorește a fi o contribuție modestă la prezentarea următoarelor subiecte:

1. definiția discriminării și concepte ale egalității de șanse;
2. izvoare de drept în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
3. legea cadru privind prevenirea și combaterea discriminării – persoanele care se bucură de protecția legii – obligația de a respecta principiul egalității și nediscriminării;
4. forme ale discriminării în dreptul intern;
5. excepții de la interzicerea discriminării;
6. libertatea de exprimare vs. dreptul la nediscriminare;
7. probele în materia nediscriminării;
8. categorii vulnerabile – categorii defavorizate.

## 1. DEFINIȚIA DISCRIMINĂRII ȘI CONCEPTE ALE EGALITĂȚII DE ȘANSE

A discrimina înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau situații, **atunci când nu există o distincție relevantă** sau de a trata într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite.

Principiul egalității impune ca dreptul să trateze egal persoane aflate în situații comparabile, respectiv dreptul să trateze diferit persoane aflate în situații diferite.

Statul încalcă principiul tratamentului egal atunci când pe parcursul elaborării legilor sau a aplicării acestora distinge între persoane care sunt în situații analoage, respectiv atunci când în procesul de elaborare a legilor sau a aplicării acestora nu ia în considerare diferențele efective între persoane.

Din definiții rezultă două forme ale discriminării:

- **discriminarea de jure sau formală**: a diferenția sau a trata diferit două persoane sau situații atunci când nu există nicio distincție relevantă;

- **discriminarea de facto sau substanțială**: a trata într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite. În această ultimă formă, tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Chiar dacă egalitatea de șanse constituie unul dintre principiile fundamentale ale democrațiilor moderne, aceasta nu înseamnă totuși egalitatea absolută. Aplicarea unui tratament diferențiat este indicat în cazul celor aflați într-o situație diferită, **în măsura în care se prezintă diferența**. Cu valoarea de garanție, tratamentul diferențiat este permis doar atunci când poate fi justificat obiectiv și urmărește un scop legitim. În toate situațiile esențială este existența unei interdicții privind aplicarea abuzivă a tratamentului diferențiat.

### *Concepte ale egalității în literatura de specialitate*

#### ■ **Egalitatea în drepturi (equality in rights) – egalitate formală**

Suntem în prezența egalității în drepturi atunci când scopul este asigurarea acelorași drepturi în aceeași măsură în privința tuturor. Acest concept în majoritatea cazurilor conduce la o **egalitate formală**, deoarece la momentul inițial nu se ia în considerare diferența dintre posibilitatea indivizilor de a-și exercita drepturile și capacitatea acestora de a-și realiza efectiv drepturile.

#### ■ **Egalitatea de șanse (equality of opportunity) – egalitate substanțială**

În măsura în care scopul este egalitatea de șanse, dreptul trebuie să asigure **șansele egale la momentul inițial**, la acest moment societatea trebuie să aducă diferențele categorii sociale defavorizate la un nivel la care aceștia pot porni împreună cu majoritatea de pe aceeași linie de start. Acest fapt nu înseamnă că statul acordă mai multe drepturi persoanelor aparținând categoriilor sociale defavorizate sau vulnerabile, deoarece în asemenea cazuri statul, în contrapondere cu situația defavorabilă creată și existentă istoric, poziționează persoanele aparținând unor minorități în poziția în care aceștia își pot exercita drepturile ce revin tuturor. Pe acest concept se fundamentează filozofia măsurilor pozitive sau afirmative.

### ■ **Tratamentul egal (equal treatment) - echitate**

Tratamentul egal presupune luarea în considerare în mod egal a capacității fiecărei persoane, deci nu un tratament identic, deoarece oamenii diferă în funcție de talentul, inteligența, rezultatele și alte caracteristici lor, ci mai degrabă un tratament just, astfel cum a fost promovat chiar de Aristotel.

### ■ **Egalitate în rezultat (equality in result)**

Conform acestei abordări, egalitatea de șanse ar trebui stabilită în funcție de rezultat adică, în funcție de punctul de sosire. Cu titlu de exemplu în sfera raporturilor de muncă, prin analiza categoriilor de persoane angajate, putem stabili dacă s-a săvârșit o discriminare indirectă mai precis, dacă o dispoziție aparent neutră aplicabilă tuturor în aceeași măsură, a avut ca efect un tratament defavorizat nejustificat pentru o minoritate sau alta.

### ■ **Protecție egală a legii (equal protection of laws)**

Protecția egală a legii se concretizează prin următoarele obligații ale statului:

- de a se abține de la tratamentul diferențiat nejustificat în procesul de adoptare și aplicare a legii;
- de a interzice și sancționa prin lege discriminarea și
- de a crea remedii legale eficiente pentru victimele discriminării.

## 2. IZVOARELE DE DREPT - CADRUL LEGAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII ȘI NEDISCRIMINĂRII ÎN ROMÂNIA

Analiza cadrului legal în domeniul egalității și nediscriminării în România presupune studierea principalului izvor de drept intern: legea. În sistemul de drept din România legile pot fi clasificate după cum urmează: Constituția, legi constituționale, legi organice, legi ordinare, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului.

Din interpretarea dispozițiilor art.11, art. 20, respectiv art. 148 din Constituția României din 31 octombrie 2003<sup>3</sup>, referitoare la raportul dintre reglementările interne și cele internaționale constatăm că tratatele internaționale în domeniul drepturilor fundamentale ale omului au prioritate față de reglementările interne în caz de neconcordanță, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

În acest sens, unul dintre cele mai importante instrumente juridice în domeniu, care a devenit parte integrantă a sistemului român de drept este Convenția europeană a drepturilor omului, ratificată de România prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994. Convenția europeană a drepturilor omului, respectiv jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului sunt direct aplicabile în sistemul român de drept, au forță constituțională și supralegislativă.<sup>4</sup>

### 2.1. Constituția României din 31 octombrie 2003

Constituția are ca obiect reglementarea principiilor fundamentale ale organizării sociale și de stat, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor, sistemul organelor și separația puterilor în stat. Având o poziție deosebită în ierarhia legilor, Constituția dispune de o forță juridică superioară față de celelalte acte normative, al căror conținut trebuie să fie conform cu prevederile constituționale.<sup>5</sup>

3 Constituția României din 1991 a fost modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României nr. 429/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 29 octombrie 2003

4 Corneliu, Bârsan, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Drepturi și Libertăți*, Ed. All Beck, București 2005, pag. 100-103.

5 Ioan, Ceterchi, Ion, Craiovean, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Ed. All, București 1993, pag. 59.

Constituția României consacră în Titlul I *Principii generale*, egalitatea de șanse și de nediscriminare. De asemenea, Titlul II *Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale* consacră principiul egalității în drepturi. Dispozițiile constituționale relevante în domeniul egalității de șanse și al nediscriminării sunt:

**Art. 4. alin. (2) Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni**

„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”.

**Art. 6. Dreptul la identitate**

(1) „Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase.

(2) Măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români”.

**Art. 16. alin. (1) Egalitatea în drepturi**

„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

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

Litera și spiritul Constituției României interzice ambele fețe ale discriminării: atât cea **formală** cât și cea **substanțială**.

Suntem în prezența discriminării **formale sau de jure** atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nicio distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a decis în mod constant că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.<sup>6</sup>

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”<sup>7</sup> în această situație.

În cazul discriminării **substanțiale sau de factor**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Jurisprudența Curții Constituționale consacră ca instrument de realizare efectivă a egalității de șanse adoptarea **măsurilor afirmative** de către stat, atunci când arată că „nu este contrară principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice instituirea unor reguli speciale, atâta timp cât ele asigură egalitatea juridică a cetățenilor în utilizarea lor. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”<sup>8</sup>

Curtea arată că „un tratament diferit nu poate fi expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității”.<sup>9</sup>

6 Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

7 Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

8 Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

9 Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994, M. Of. 69/1004



Prin aceste soluții, Curtea Constituțională recunoaște **dreptul la diferență**.<sup>10</sup>

Prevederile art. 16 alin. (1) din Constituție se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor și nu a persoanelor juridice,<sup>11</sup> de asemenea principiul are în vedere egalitatea în drepturi a cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, iar nu egalitatea dintre cetățeni și autorități publice.

Beneficiarii drepturilor și libertăților în condiții de egalitate consacrate prin Constituție și alte legi sunt cetățenii, conform art. 15 alin. (1) din Constituție.

Art. 18 alin. (1) din Constituție asigură cetățenilor străini și apatrizilor care locuiesc în România protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi.

Constituția României asigură exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale oricărei persoane care se află legal pe teritoriul României. În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.

Din interpretarea coroborată a art. 20 alin. (1) și art. 148 alin. (2) din Constituție rezultă că enumerarea posibilelor criterii de discriminare din art. 4 alin. (2) din legea fundamentală este cu titlu exemplificativ. Astfel, considerăm că la analiza unei situații de discriminare trebuie admise și alte posibile criterii de discriminare, care nu sunt enumerate expres în art. 4 alin. (2) din Constituție. Criticăm Decizia 599, 14 aprilie 2009 a Curții Constituționale, care în opinia separată arată că nu se poate lua în considerare analiza unei excepții de neconstituționalitate pe criteriul de vârstă, deoarece acesta nu este menționat expres în art. 4 alin. (2) din Constituție.<sup>12</sup>

## **2.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată<sup>13</sup>**

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, a constituit la data adoptării un instrument juridic modern în domeniul egalității de șanse. Prin modificări succesive care au răspuns cerințelor rezultate din implementarea în practică a actului normativ, respectiv celor izvorâte din procesul de integrare a României în Uniunea Europeană, O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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.

10 Decizia nr.70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.307 din 27 decembrie 1993; Decizia nr.74 din 13 iulie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.189 din 22 iulie 1994; Decizia nr.139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.7 din 20 ianuarie 1997.

11 Decizia nr. 102/1995, M.Of. 287/1995

12 Decizia nr. 599/2009, M. Of. 329/2009

13 \*Republicată în temeiul art. IV din Legea nr. 324/2006 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. 626 din 20 iulie 2006, dându-se textelor o nouă numerotare.

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2 septembrie 2000 și a fost aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002. Ulterior adoptării și aprobării prin lege, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a mai fost modificată și completată prin:

- Ordonanța Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 27/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004;

- Legea nr. 324/2006 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. 626 din 20 iulie 2006.

### 2.3. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003<sup>14</sup>

Codul Muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.<sup>15</sup>

Prevederile privitoare la egalitatea de șanse și de gen, respectiv prevenirea și combaterea discriminării din Codul Muncii sunt următoarele:

Art. 5.

- în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;
- interzicerea discriminării directe și indirecte;
- definiția discriminării directe și indirecte.

Art. 6.

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

Art. 159 alin. 3 – la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare;

Art. 242

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:  
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

Codul Muncii consacră principiul egalității de tratament în cadrul raporturilor de muncă și interzice toate formele de discriminare. Principiul egalității de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnității și a conștiinței acestuia fără nicio discriminare.

De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea și acordarea salariului și prevede dreptul la plată egală pentru muncă egală.

Angajatorul are obligația să cuprindă reguli privind respectarea nediscriminării și înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității. Îndeplinirea acestei obligații comportă și sarcini de pregătire a salariaților în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, de elaborarea și aplicarea de proceduri interne de soluționare a posibilelor fapte de discriminare. Prin aplicarea legii angajatorii implementează în propria cultură instituțională principiul egalității de șanse și de gen, respectiv cel al nediscriminării.

### 2.4. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>16</sup>

Actul normativ reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

14 Legea nr. 53 publicată în M. Of. Nr. 72 din 5 februarie 2003, Republicat în Monitorul Oficial nr. 345/2011

15 Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 53 publicată în M. Of. Nr. 72 din 5 febr. 2003

16\*) Republicată în temeiul art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 202/2002 a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005, și ulterior a mai fost modificată prin Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.<sup>17</sup>

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați reglementează formele de discriminare stabilite și de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reținând doar un singur criteriu de discriminare, cel de sex. Din acest punct de vedere o serie de prevederi din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie o reglementare paralelă cu actul normativ cadru privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, respectiv cu prevederile din Codul Muncii.

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

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

Persoana discriminată pe criteriul de gen la locul de muncă poate formula o petiție angajatorului. În cazul nesoluționării prin mediere a petiției, persoana discriminată se poate adresa instanței de judecată competente sau pe cale administrativă, instituției specializate.<sup>18</sup>

Implementarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați revine Agenției Naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați organ al administrației centrale în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate și în celelalte cazuri contravențiile se vor constata și sancționa de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.<sup>19</sup>

## 2.5. Legea audiovizualului nr. 504/2002<sup>20</sup>

Legea Audiovizualului oferă cadrul general privind activitatea radio difuzorilor și a Consiliului Național al Audiovizualului din România.

Codul de reglementare a conținutului audiovizual detaliază obligațiile posturilor de radio și de televiziune licențiate în România în ceea ce privește conținutul editorial, precum informarea corectă, protecția demnității umane, dreptul la replică, protecția minorilor și respectarea regimului publicității. Alte acte normative incidente în domeniul audiovizualului sunt: legislația în domeniul alegerilor, Legea privind combaterea pornografiei, Legea publicității sau Legea privind combaterea practicilor incorecte ale comercianților în relația cu consumatorii.

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

- să nu includă nicio formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală;
- să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și radioasculțătorilor;
- să nu stimuleze comportamentele indecente sau imorale.<sup>21</sup>

17 Art. 1 din Legea nr. 202/2002

18 Art. 39 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

19 Art. 46 alin. (3) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

20 Disponibilă pe <http://www.cna.ro/Legea-audiovizualului.html>

21 Art. 29 din Legea nr. 504/2002

Este interzisă difuzarea de programe care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare sexuală.<sup>22</sup>

Încălcarea dispozițiilor care interzic discriminarea în domeniul audiovizualului constituie contravenție, competența de constatare și aplicare a sancțiunii revine Consiliului Național al Audiovizualului.

## **2.6. Ordonanța de Urgență nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială<sup>23</sup>**

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială.

Principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire în special la starea civilă sau familială, mai ales în privința:

- domeniului de aplicare a schemelor profesionale de securitate socială și a condițiilor de acces la acestea;
- obligației de a contribui și a calcului contribuțiilor;
- calculului prestațiilor, inclusiv al prestațiilor suplimentare datorate soțului / soției sau persoanelor aflate în întreținere, precum și a condițiilor ce privesc durata și menținerea dreptului la prestații.

Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeii în caz de maternitate, prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.<sup>24</sup>

Orice persoană care se consideră vătămată ca urmare a neaplicării prevederilor ordonanței de urgență are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești competente direct sau după sesizarea autorităților abilitate aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

## **2.7. Ordonanța de Urgență nr. 61 din 14 mai 2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii<sup>25</sup>**

Ordonanța de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

Ordonanța de urgență se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, atât în ceea ce privește sectorul public, cât și cel privat, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

Excepții de la aplicarea ordonanței:

- a) mass - media și publicitate;
- b) educație;
- c) ocuparea forței de muncă, muncă și activități independente.<sup>26</sup>

Prin principiul egalității de tratament se înțelege:

- că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate;
- că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

22 Art. 40 din Legea nr. 504/2002

23 Publicată în M.Of. 443 din 29 iunie 2007

24 Art. 27 din OUG. Nr. 67/2007

25 Publicat în M. Of. 385 din 2008, aprobat prin Legea nr. 62/2009

26 Art. 3 din OUG. Nr. 61/2008

Conform actului normativ orice persoană discriminată în ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii se poate adresa instanței de judecată sau Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Sarcinile pentru implementarea legii revin Direcției de Egalitate de Șanse din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, CNCDD, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

Constatarea și sancționarea contravențiilor stabilite de lege revin în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.<sup>27</sup>

## 2.8. Legea educației naționale<sup>28</sup>

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

Actul normativ definește segregarea în sistemul național de învățământ și interzice această formă de discriminare.<sup>29</sup>

## 2.9. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap<sup>30</sup>

Legea reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora.

De dispozițiile legii beneficiază copiii și adulții cu dizabilități, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.

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

- **respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;**
- **prevenirea și combaterea discriminării;**
- **egalizarea șanselor;**
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- solidaritatea socială;
- responsabilizarea comunității;
- subsidiaritatea;
- adaptarea societății la persoana cu handicap;
- interesul persoanei cu handicap;
- abordarea integrată;
- parteneriatul;
- libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de suport de care beneficiază;
- abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- protecție împotriva neglijării și abuzului;

27 Art. 16 din OUG. 61/2008

28 Legea educației naționale a fost adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.

29 Art. 5, pct. 48), art. 6 pct. a), art. 8 alin. (5) și alin. (6) din Legea educației naționale ce a fost adoptată prin asumarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului României la data de 15 septembrie 2009.

30 Publicat în MOF nr. 1006 - 18/12/2006, Republicare 1 MOF nr. 1 - 03/01/2008, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1 din 03/01/2008, Actul a intrat în vigoare la data de 06 ianuarie 2008

- alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății.<sup>31</sup>

Actul normativ conține semnificația termenilor și expresiilor cu care se operează în domeniu, reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap în domenii concrete, respectiv prevede obligațiile persoanelor fizice și juridice de drept public și privat față de persoanele cu dizabilități.

Sarcina implementării legii speciale revine Autorității Naționale pentru persoane cu Handicap, Consiliului Național al Dizabilității din România, Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului, Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerului Sănătății Publice, respectiv autorităților locale la nivel de județe și de consilii locale.

## **2.10. Codul penal al României<sup>32</sup>**

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

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

## **2.11. Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive<sup>33</sup>**

Organizatorii competițiilor sportive au obligația să interzică afișarea în arena sportivă a simbolurilor, sloganurilor ori textelor cu conținut obscen sau care incită la denigrarea țării, la xenofobie, la ura națională, rasială, de clasă ori religioasă, la discriminări de orice fel și la violență, indiferent pe ce suport ar fi inscripționate.

Constituie contravenție utilizarea în arena sportivă a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe, răspândirea ori deținerea, în vederea răspândirii, de asemenea simboluri în arena sportivă constituie infracțiune și se pedepsește potrivit art. 4 din O.G. nr. 31/2002.

## **2.12. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății<sup>34</sup>**

Legea care reglementează domeniul sănătății publice, a asistenței de sănătate publică cuprinde o serie de prevederi care consacră principiul egalității de șanse și de gen, astfel:

- art. 98 alin.(7) “primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă, fără nici o discriminare legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenența politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”;
- art. 374 alin.(3) “deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere in-

31 Art. 3 din Legea nr. 448/2006

32 Legea nr. 286/2008 a Codului Penal, M. Of. Nr. 510/2009

33 Legea nr. 4 /2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor sportive, M. Of. Nr. 24/2008

34 Textul inițial a fost publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 372 din 28 aprilie 2006

terusul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea între pacienți, respectarea demnității umane, principiile eticii și deontologiei medicale, grija față de sănătatea pacientului și sănătatea publică”; și

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

Considerăm că principiul egalității de șanse și de gen este aplicabil în toate etapele ale serviciilor din domeniul acordării asistenței de sănătate publică, respectiv și în domeniul acordării asistenței de sănătate în sistem privat.

### 2.13. Izvoare de drept relevante la nivelul Uniunii Europene (UE) în domeniul egalității și nediscriminării - direct aplicabile în dreptul intern al României

Potrivit art. 148 alin. (2) din Constituția României ”ca urmare a aderării, prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene, precum și celelalte reglementări comunitare cu caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor actului de aderare.” De asemenea, Tratatul de la Lisabona și legislația secundară este obligatorie pentru statele membre ale UE.

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

În scopul de a asigura uniformitatea legislației UE și interpretarea ei în mod uniform la nivelul instanțelor naționale, în cazurile de conflict, legislația UE este preeminentă legii naționale. Curtea Europeană de Justiție a susținut că UE constituie noua ordine juridică iar în acest scop, statele membre care beneficiază de această nouă ordine și-au limitat suveranitatea, iar instanțele de judecată naționale au obligația să aplice prevederile legislației UE, chiar dacă acest lucru presupune să refuze aplicarea legislației naționale cu care vine în conflict, în cazul în care această legislație națională a fost adoptată anterior sau ulterior normei din legislația UE.<sup>35</sup>

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

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

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

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

#### *Surse primare*

Legislația primară (sursă primară sau originală de drept) este sursa supremă a dreptului din Uniunea Europeană, și este deasupra tuturor celorlalte surse de drept. Curtea de Justiție este responsabilă pentru asigurarea acestei supremații printr-o varietate de forme, de acțiuni, cum ar fi acțiunea de anulare (articolul 263, TFUE) și hotărârea preliminară (articolul 267, TFUE).

Sursa primară în domeniul nediscriminării:

- **Tratatul de la Lisabona**, intrat în vigoare la 1 decembrie 2009, aduce progrese semnificative în ceea ce privește materia protecției drepturilor fundamentale;
- prin articolul 9 și 10 din Tratat, Uniunea Europeană reafirmă **principiul nediscriminării**, ca element transversal în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, urmărind să

<sup>35</sup> Training manual on discrimination “Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations” -VT/2010-007 - Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, 2011, pag. 12

“**combată orice discriminare** pe criteriu de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală” precum și “combaterea excluziunii sociale”;

- Uniunea Europeană **aderă la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale**, ale cărei dispoziții, incluzând nediscriminarea, constituie principiile generale ale dreptului Uniunii. Astfel, dreptul Uniunii Europene va fi interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului din lumina Convenției Europene, nu doar ca principiul general dar și prin aplicare directă, în cazurile care intră sub incidența acestui instrument juridic de drepturile omului;
- Tratatul de la Lisabona **recunoaște drepturile**, libertățile și principiile prevăzute în **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** astfel cum a fost adoptată la 12 decembrie 2007, statuând că acest instrument are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor. În acest fel, se formalizează principiul respectării drepturilor omului ca parte a dreptului Uniunii;
- **Carta drepturilor fundamentale** reafirmă măsuri juridice importante vizând, în mod particular, **interzicerea discriminării** pe criteriul de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală (Art. 20 și Art.21);

### *Surse secundare*

Articolul 288 TFUE enumeră sursele secundare ale legislației UE:

- Regulamentele (sunt de aplicare generală și sunt obligatorii în întregime și direct aplicabile tuturor statelor membre),
- Directivele (sunt obligatorii în ce privește rezultatul obținut, în ce privește fiecare stat membru căruia îi sunt adresate, însă acestea au dreptul de a alege formele și metodele de obținere a rezultatului),
- Deciziile (sunt obligatorii celor cărora le sunt adresate) și
- Recomandările și Opiniile (nu sunt obligatorii).

Directivele relevante în domeniul nediscriminării:

- Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică;
- Directiva 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;

### *Legislație complementară:*

Legislația complementară reunește izvoarele nescrise ale dreptului European de origine jurisprudențială în cazul insuficienței legislației primare și/sau a legislației secundare.

Curtea de Justiție a elaborat principiile generale ale dreptului care includ: Drepturile fundamentale (așa cum sunt prevăzute în Carta Drepturilor Fundamentale, Convenția Europeană a Drepturilor Omului și a Drepturilor Fundamentale) și tradițiile constituționale din statele membre:

- egalitatea/nediscriminarea
- proporționalitatea
- bănuiala legitimă/neretroactivitatea
- dreptul de a fi audiat
- privilegiul profesiei juridice

## **2.14. Reglementări la nivelul Consiliului Europei**

- **Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale** – ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994, publicată în Mon. Of. nr. 135 din 31 mai 1994 - art. 14 din Convenție
- Legea nr. 103 din 25 aprilie 2006 pentru ratificarea **Protocolului nr. 12** la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, publicată în M. Of. nr. 375 din 2 mai 2006



## 2.15. Introducere sumară a noțiunilor de nediscriminare, instituții de egalitate și prevederi legale a Națiunilor Unite

În cadrul Organizației Națiunilor Unite a fost dezvoltat un sistem complex de protecție a drepturilor omului, inclusiv dreptul la egalitate ca un drept uman, respectiv:

- Pactul internațional privind drepturile civile și politice (PIDCP), a cărui punere în aplicare este monitorizată de Comitetul pentru Drepturile Omului (HRC);<sup>36</sup>
- Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale (CIDECS), a cărui punere în aplicare este monitorizată de Comitetul pentru drepturile economice, sociale și culturale (CESCR);<sup>37</sup>
- Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD), a cărei punere în aplicare este monitorizată de către Comitetul pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (CERD);<sup>38</sup>
- Cea de a V-a Convenție privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, a cărei punere în aplicare este monitorizată de Comitetul pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor (CEDAW);<sup>39</sup>
- Convenția privind drepturile Copilului, a cărei punere în aplicare este monitorizată de Comitetul pentru drepturile copilului (CRC);<sup>40</sup>
- Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, a cărei punere în aplicare este monitorizată de către Comitetul pentru drepturile persoanelor cu Dizabilități.<sup>41</sup>

### Puncte cheie

Principiul egalității și interzicerea nediscriminării:

- este un drept special;
- exprimă un raport între 3 părți: persoana discriminată – persoana comparabilă – statul sau entitatea care face diferența nejustificată;
- este un drept fundamental – autonom;
- este o cerință procedurală – măsură a exercitării drepturilor fundamentale. Principiul trebuie respectat în procedura de exercitare a oricărui drept;

Cele două forme ale discriminării sunt:

- **discriminarea de jure sau formală**: a diferența sau a trata diferit două persoane sau situații atunci când nu există nicio distincție relevantă;
- **discriminarea de facto sau substanțială**: a trata într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite.

### Izvoarele de drept:

România a creat un **cadru legal complex și complementar** în domeniul egalității și nediscriminării. Principiul egalității și al nediscriminării este legiferat în **fiecare palier al ierarhiei legilor**, începând cu legea fundamentală, legea cadru de prevenire și sancționare a discriminării, în legile care reglementează domenii de activitate sau relații sociale speciale, respectiv în actele

36 România a ratificat Pactul la 31 octombrie 1974 prin Decretul nr.212, publicat în “Buletinul Oficial al României”, partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974.

37 România a ratificat Pactul la 31 octombrie 1974 prin Decretul nr.212, publicat în “Buletinul Oficial al României”, partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974.

38 România a aderat la Convenția la 14 iulie 1970 prin Decretul nr. 345, publicat în “Buletinul Oficial al României”, partea I, nr.92 din 28 iulie 1970. Prin Legea nr. 144/1998, publicată în “Monitorul Oficial al României”, partea I, nr.261 din 13 iulie 1998, România și-a retras rezerva formulată la art.22.

39 România a ratificat Convenția la 26 noiembrie 1981 prin Decretul nr. 342, publicat în “Buletinul Oficial al României”, partea I, nr.94 din 28 noiembrie 1981.

40 România a ratificat Convenția prin Legea nr.18/1990, publicată în “Monitorul Oficial al României”, partea I, nr.109 din 28 septembrie 1990 și republicată în “Monitorul Oficial al României”, partea I, nr. 314 din 13 iunie 2001.

41 România semnează Convenția la 26 septembrie 2007 și o ratifică prin Legea 221 din 11 noiembrie 2010, publicată în “Monitorul Oficial al României”, partea I, nr. 792 din 26 noiembrie 2010.

normative care oferă protecție diferitelor categorii de persoane din societate. Principiul nediscriminării este parte integrantă a **culturii juridice din România (cel puțin la nivel legislativ)**.

Protecția egală a legii se concretizează prin următoarele obligații ale statului român:

- de a se abține de la tratamentul diferențiat nejustificat în procesul de adoptare și aplicare a legii;
- de a interzice și sancționa prin lege discriminarea și
- de a crea remedii legale eficiente pentru victimele discriminării.

Procesul accelerat de adoptare a cadrului legislativ în domeniul egalității și nediscriminării a creat pe anumite paliere **o supralegiferare**, conflicte de competențe pozitive și negative, respectiv **dificultăți de interpretare**, atât pentru cetățeni cât și pentru autoritățile publice.

Lipsa de dezbatere publică suficientă a legislației în domeniul egalității și nediscriminării este una dintre cauzele asimilării scăzute a acestor acte normative de către cetățeni.

### 3. LEGEA CADRU PRIVIND PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE – NOȚIUNI ȘI DEFINIȚII

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, a constituit la data adoptării un instrument juridic modern în domeniul egalității de șanse. Prin modificări succesive care au răspuns cerințelor rezultate din implementarea în practică a actului normativ, respectiv celor izvorâte din procesul de integrare a României în Uniunea Europeană, O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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.

De asemenea, actul normativ este în concordanță cu prevederile tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, în particular cu cele referitoare la principiul egalității de șanse și al nediscriminării, la care România este parte.

Potrivit actului normativ, în România, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Statul garantează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale.<sup>42</sup>

Exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale privește persoane aflate în situații comparabile.<sup>43</sup> O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează atât discriminarea formală cât și cea substanțială.

#### *Cine trebuie să respecte O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale **trebuie respectat de orice persoană fizică sau juridică**. Legea nu face distincție în cazul persoanelor juridice între caracterul public sau privat al acestora.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Art. 1 alin. (1) și alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>43</sup> Art. 1 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>44</sup> Art. 1 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

### Pe cine protejează legea?

O.G. nr. 137/2000 se aplică **tuturor persoanelor care se află pe teritoriul României**, împotriva oricăror forme de discriminare bazate pe orice criteriu, indiferent de naționalitatea, cetățenia persoanei în cauză.

În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.<sup>45</sup>

### Forme ale discriminării

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată, definește următoarele forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, victimizare, hărțuire, ordinul de a discrimina, discriminarea multiplă, dreptul la demnitate personală.

### Discriminarea directă

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care **au fost sau ar fi tratate** alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria ”criteriului protejat”.

Pentru existența **discriminării directe** trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:<sup>46</sup>

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: **orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;**
- existența unui criteriu de discriminare – criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu;
- tratamentul diferențiat **are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate** a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor **persoane sau situații aflate în poziții comparabile** – art. 1. alin. 3 din O.G. nr. 137/2000;
- tratamentul diferențiat **nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.**

### Tratamentul diferențiat

În analiza discriminării directe accentul cade pe **diferența de tratament care se aplică unei persoane**: trebuie să se demonstreze că presupusa victimă a fost tratată mai puțin favorabil din cauza faptului că deține o caracteristică ce se încadrează în ”criteriile protejate”.

### Testul comparației

În aplicarea testului pentru discriminare, trebuie hotărât ce grupuri sau indivizi urmează a fi comparați pentru a stabili dacă există un tratament diferențiat. **Egalitatea este un concept comparativ**: o persoană poate să stabilească dacă are „egalitate” numai comparând condițiile lui cu ale altora. Conceptul de comparator a jucat un rol central în legea egalității. În multe jurisdicții, legea recunoaște că discriminarea apare atunci când o persoană cu un statut protejat demonstrează cum el sau ea a avut parte de un tratament mai puțin favorabil în comparație cu persoane cu un statut opus. Desigur, comparațiile se pot realiza în multe feluri. Depinde însă de punctele de referință folosite: de exemplu,

<sup>45</sup> Art. 18 alin. (1), art. 36, art. 37 din Constituția României din 2003

<sup>46</sup> Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

grupurile sau indivizii care sunt comparați, cum sunt ele/ei definite/definiți sau cum măsura contestată face distincția între aceste grupuri.

**Datorită nevoii de a recunoaște diferența în cazul sarcinii sau a dizabilității, comparatorul a trebuit să se descurce și fără această cerință în contextele respective. Situațiile care derogă de la regula comparatorului pun accent pe cauza și efectele discriminării, includ conceptul de demnitate și înțelegerea discriminării ca încălcarea și diminuarea demnității unei persoane. În situația sarcinii sau a dizabilității cauza este legată de starea fizică (dizabilitatea poate fi și psihică) iar efectele discriminării țin de încălcarea exercitării unui drept fundamental sau a unui drept recunoscut de lege. În toate situațiile de discriminare pe criteriul sarcinii sau a dizabilității există o încălcare a dreptului la demnitate umană. Ca atare, considerăm că regula comparatorului nu este determinantă în aceste situații.**

### *Criteriul de discriminare*

Pentru a fi în prezența unei fapte de discriminare directă trebuie să existe o legătură de causalitate între tratamentul mai puțin favorabil și criteriul de discriminare.

Pentru a îndeplini acest criteriu, nu trebuie decât să ne punem o întrebare simplă: **ar fi fost persoana în cauză tratată mai puțin favorabil dacă ar fi fost de sex diferit, de rasă diferită, de vârstă diferită sau în orice situație opusă conform fiecăruia dintre celelalte criterii?** Dacă răspunsul este da, atunci tratamentul mai puțin favorabil este în mod clar cauzat de criteriul respectiv.<sup>47</sup>

Nu este necesar ca regula sau practica aplicată să facă referire în mod explicit la „criteriul”, atâta timp cât se referă la un alt factor care este indisociabil de „criteriul”. În principal, atunci când se analizează existența discriminării directe, se evaluează în ce măsură tratamentul mai puțin favorabil se datorează unui „criteriu” care nu poate fi separat de factorul concret ce constituie obiectul plângerii. Potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare criteriile sunt cu titlu de exemplu, lista acestora este deschisă.

Jurisprudența internă a acceptat, similar practicii CEJ, noțiunea de discriminare prin asociere, în situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din cauza asocierii sale cu o altă persoană care deține caracteristicile unui criteriu.

Exemple de discriminare directă din practica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării:

- Directorul Societății Bancare X. emite un ordin de disponibilizare a angajatului Y cu următorul conținut: „întrucât ați împlinit vârsta de 52 de ani și nu corespundeți politicii de întinerire a angajaților Băncii, vă anunțăm că sunteți disponibilizat cu data de 1 mai 2005”. Tratamentul diferențiat constă în excluderea angajatului Y, prin concedierea acestuia pe criteriul de vârstă. Comparația se poate realiza între angajatul Y și ceilalți angajați ai societății comerciale. Prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă.<sup>48</sup>
- Patronul unui restaurant din localitatea Botoșani a afișat un anunț în cadrul locației cu următorul conținut: „în acest restaurant nu se servesc țigani”. Tratamentul diferențiat constă în restricția, în refuzul accesului unei persoane într-un loc public, pe criteriul etniei, care are ca efect și încălcarea dreptului la demnitate umană. Comparația s-a realizat raportat la liberul acces în locația în cauză a celorlalte persoane, indiferent de naționalitate. Considerăm că în acest caz nu trebuie să se aplice regula comparatorului deoarece există o încălcare a demnității umane ca efect al faptei de tratament diferențiat.<sup>49</sup>
- Ordin al Ministrului Apărării din 2005 privind admiterea la instituțiile militare: „la înscrierea pentru admiterea în instituțiile militare aflate în subordinea MAPN, femeile au obligația să depună un test de sarcină și o declarație pe proprie răspundere privind căreia își asumă să părăsească cursurile instituției militare și să plătească cheltuielile de școlarizare dacă pe parcursul studiilor rămân însărcinate și dau naștere copilului”. Suntem în prezența unei deosebiri

<sup>47</sup> Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu, pag. 31

<sup>48</sup> Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 48/09.03.2005, nepublicată.

<sup>49</sup> Hotărârea Colegiului director al CNCD nr.132/26.04.2006, nepublicată.

pe criteriu de gen, prin solicitarea unor condiții suplimentare la admiterea în instituțiile militare pentru femei față de bărbați. Se încalcă principiul egalității de șanse între femei și bărbați în accesul egal la învățământ prin solicitarea unui test de sarcină, cerință interzisă expres de lege. Alături de dreptul la demnitate umană, în speța de față, se încalcă și dreptul la viață intimă, familială și privată (art. 26 din Constituție), astfel încât femeii înscrise în instituțiile militare i se restrânge dreptul de a dispune de ea însăși, adică dreptul de a rămâne însărcinată pe timpul studiilor, respectiv în cazul nașterii copilului pe timpul studiilor femeia suportă consecințe disciplinare și materiale.<sup>50</sup>

- În urma promovării examenului de admitere în magistratură, petenta Y se prezintă la testul medical unde arată că în urma unei operații de cancer la sân s-a vindecat de această afecțiune. Din cauza acestui motiv, a acestei afecțiuni, Ministerul Justiției refuză să angajeze petenta. Criteriul de discriminare este cel de boală necontagioasă, iar prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă. Petenta Y, cu doi ani anterior promovării examenului de admitere în magistratură, a fost supusă unei operații de îndepărtare a cancerului la sân, recuperarea postoperatorie fiind foarte bună, astfel încât la momentul examenului medical pentru accedere în magistratură petenta nu mai suferea de boala în cauză.<sup>51</sup>
- Compania aeriană TAROM lansează o promoție de cumpărare a 2 bilete la preț de 1 pentru perechi iubite cu ocazia zilei Sf. Valentin. Un cuplu de homosexuali s-a prezentat la o agenție TAROM pentru a beneficia de promoție. Agenția TAROM a refuzat vânzarea biletelor la promoție pentru cuplul de homosexuali. În speță se încalcă dreptul de a avea acces la servicii în condiții de egalitate pe criteriul orientării sexuale. Comparația se realizează între cuplurile cu orientare heterosexuală și cuplurile cu o altă orientare sexuală.<sup>52</sup>
- Ordin al Ministrului Justiției de acordare a unor premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă: „se acordă premii cu ocazia sărbătorilor de iarnă magistraților care au o vechime în muncă de cel mult 3 ani”. În exemplul de față se încalcă dreptul de a beneficia în condiții de egalitate de acordarea a altor drepturi decât cele reprezentând salariul. Acordarea de premii și stimulente presupune o evaluare pe criterii obiective de performanță. Nu există un drept de a primi premii dar există un drept de a fi evaluat în mod obiectiv, pe criterii de performanță aplicabil uniform, tuturor angajaților. Stabilirea unui criteriu de vârstă pentru acordarea de premii nu constituie un criteriu obiectiv de performanță.<sup>53</sup>

### Puncte cheie

- în afara criteriului vârstă, nu există nicio justificare generală pentru discriminare directă;
- accentul în analiza discriminării directe cade pe existența tratamentului diferențiat;
- **motivul sau intenția** discriminatorului (A) **sunt irelevante**; problema este dacă B a fost tratat mai puțin favorabil;
- **„tratamentul mai puțin favorabil”** poate include respingere, refuz, excludere, oferirea unor condiții mai puțin favorabile sau a unui serviciu mai sărac, refuzarea unei alternative sau oportunități;
- pentru constatarea unei discriminări directe, este necesară identificarea unui **element de comparabilitate ipotetic sau actual**, ale cărui caracteristici relevante sunt la fel sau cel puțin la fel, dar care este, a fost sau ar putea fi tratat mai favorabil decât B;
- nu este necesar ca motivul protejat în cauză să se aplice persoanei (B), care este tratată mai puțin favorabil. În mod corect sau greșit, B ar putea fi perceput ca o persoană pentru care se aplică acest motiv („discriminare prin percepție”), sau ar putea fi asociat cu cineva la care se aplică acest motiv, sau se crede a fi o persoana la care se aplică acest motiv („**discriminarea prin asociere**”); și
- **declararea în orice fel a intenției** de a trata oamenii mai puțin favorabil, din oricare dintre motivele protejate, duce la discriminare directă.

50 Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 178/19.07.2005, nepublicată.

51 Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 140/06.04.2006, nepublicată.

52 Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 102/24.05.2007, nepublicată.

53 Hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 198/19.03.2008, nepublicată.

## *Discriminarea indirectă*

Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, reprezintă **o discriminare indirectă**, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Pentru existența discriminării indirecte trebuie îndeplinite aceleași condiții ca în cazul discriminării directe, diferența între cele două forme de discriminare constă în caracterul neutru, greu de identificat, al criteriilor și practicilor care au stat la baza tratamentului diferențiat.<sup>54</sup>

Pentru a fi în prezența unei discriminări indirecte trebuie să identificăm existența **unei reguli, a unui criteriu sau a unei practici aparent neutre**, o cerință care se aplică tuturor. **Efectele** regulii, practicii, criteriului aparent neutru trebuie să plaseze un grup într-o situație specială dezavantajoasă.

Astfel, dacă în cazul discriminării directe accentul se plasează pe **tratamentul diferențiat**, în cazul discriminării indirecte analiza se va concentra pe **efectele diferențiate ale regulii**, criteriului sau practicii aparent neutre.

Se menține necesitatea testului comparativității.

Pentru a justifica tratamentul diferențiat, trebuie să se demonstreze:

- că regula sau practica în speță urmărește un scop legitim;
- că mijlocul ales pentru a realiza scopul respectiv este proporțional cu scopul urmărit și necesar pentru realizarea acestuia;

Pentru a stabili în ce măsură tratamentul diferențiat este proporțional, instanța trebuie să se asigure că:

- nu există alte mijloace de atingere a scopului respectiv care să presupună o ingerință mai mică în dreptul la tratamentul egal. Cu ale cuvinte, faptul că dezavantajul suferit este nivelul minim posibil de prejudiciu necesar pentru atingerea scopului urmărit;
- scopul care trebuie atins este suficient de important pentru a justifica acest nivel de ingerință.

**Ex.:**

- introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt; sau
- solicitarea studiilor cu bacalaureat pentru ocuparea unor locuri de muncă care au ca obiect curățenia spațiilor publice, ori
- solicitarea cunoașterii obligatorii a unei limbi străine la angajare

## ***Puncte cheie***

- prevederea, criteriul sau practica trebuie să fie „neutre” în legătură cu toate criteriile protejate (de exemplu, să aibă o anumită înălțime sau să fi locuit în zonă mai mult de doi ani); în cazul în care se face referire în mod explicit, sau se adresează, oricare dintre motivele protejate (de exemplu, să fie de culoare albă), este foarte probabil să fie discriminare directă;
- prevederea, criteriul sau practica pot fi o cerință formală, cum ar fi o cerere pentru un loc de muncă sau pentru admiterea la o școală sau universitate; poate fi o procedură agreată, cum ar fi criteriile de selecție pentru concediere, poate fi o practică informală cum ar fi recrutarea pe cale orală;
- în unele cazuri, dezavantajul va fi evident și nu în litigiu, de exemplu, o cerință de a avea experiență de minim cinci ani de muncă ar dezavantaja tinerii;
- în alte cazuri, e nevoie să fie adunate unele date pentru a putea arăta dezavantajul, de exemplu, pentru a arăta că selectarea mai întâi a muncitorilor part-time pentru concediere va dezavantaja femeile, depinde de dovada că în mod disproporționat, femeile lucrează part-

<sup>54</sup> Art. 2 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

time în număr mai mare decât bărbații, în timp ce nu există un număr mai mic de bărbați care lucrează full-time; și

- **o prevedere, criteriu sau practică poate fi justificată în mod obiectiv într-o situație și nu poate fi justificată în mod obiectiv în alta.**

Testul de proporționalitate cerut de lege (este prevederea, criteriul sau practica aleasă de către persoana presupusă a discrimina, un mijloc adecvat și necesar pentru a atinge un scop legitim?) **trebuie să fie aplicat în fiecare caz.** De exemplu, o cerință a locului de muncă de a deține un permis de conducere de cel puțin trei ani, este în măsură să dezavantajeze în mod disproporționat persoanele cu anumite dizabilități și, în unele societăți, femeile. Dacă postul de muncă este acela de șofer full-time, atunci această cerință ar fi justificată.

Dacă postul implică numai ocazional condusul, de exemplu, pentru efectuarea inspecțiilor sau pentru a participa la reuniuni într-un alt oraș, deși solicitarea unui permis de conducere ar putea avea un scop legitim, de exemplu, pentru ca persoana să fie prezentă în diferite locații, este posibil să nu fie corespunzătoare și necesară pentru a îndeplini acest obiectiv; alte măsuri mai puțin discriminatorii ar putea fi disponibile fiind o sarcină suplimentară pentru angajator.<sup>55</sup>

### *Victimizarea*

Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării **constituie victimizare.**<sup>56</sup>

Condiții:

- existența unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- existența unui tratament advers ca răspuns la acest demers al victimei;
- tratamentul advers are ca efect crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau are consecințe asupra condițiilor de muncă ale victimei.

În cazurile de victimizare nu are relevanță dacă plângerea sau acțiunea în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării a fost admisă sau nu.

**Ex:**

Angajatul A.F. al Regiei de Gospodărie Locală a Municipiului Oradea depune o plângere în care reclamă angajatorul de discriminare și hărțuire datorită orientării sale sexuale.

După efectuarea de investigații și audieri de către CNCD la sediul părții reclamate, aceasta din urmă dispune schimbarea locului de muncă al petentului A.F. de la îngrijitor la Grădina Zoologică la îngrijitor la Cimitirul Municipiului Oradea.

### **Puncte cheie**

- actul de a face o plângere sau de a aduce sau sprijini procedura de respectare a legii privind nediscriminarea este adesea menționat ca “act protejat”;
- actul protejat poate fi realizat de către orice persoană, nu numai de persoana care depune plângerea sau exercită acțiunea. Astfel, actul protejat poate fi realizat și de o persoană care este dispusă să depună mărturie sau să sprijine cazul victimei în instanța de judecată;
- în mod similar, victimizarea poate fi comisă de către orice persoană, nu numai de către angajator sau furnizorul de servicii împotriva căruia s-a depus plângerea, ci și de către un potențial viitor angajator;

<sup>55</sup> Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, *Training manual on discrimination, “Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations”* - VT/2010-007 -, May 2011, an initiative funded by the EU, pag. 24

<sup>56</sup> Art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

- nu se solicită identificarea unui element de comparabilitate;
- victimizarea poate apărea atunci când relația/raportul la care se referă actul protejat a luat sfârșit, cum ar fi situația persoanei căreia i s-a refuzat eliberarea unei referințe de către fostul angajator sau nu a fost recrutată de către noul angajator, din cauza faptului că în cadrul raportului de muncă anterior a depus o plângere care a avut obiect o presupusă discriminare.<sup>57</sup>

### *Hărțuirea, ordinul de a discrimina și discriminarea multiplă*

**Hărțuirea** - orice comportament pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.<sup>58</sup>

Potrivit acestei definiții, **nu este necesar un termen de comparație** pentru a dovedi hărțuirea. Acest lucru reflectă în principal faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic) și a efectului potențial pe care îl poate avea (încălcarea demnității umane).

#### **Puncte cheie**

- comportamentul de hărțuire este manifestat printr-o conduită indezirabilă referitoare la un criteriu protejat;
- comportamentul nedorit, indezirabil se poate exprima prin orice fel de acte: expresii, cuvinte vorbite sau scrise, abuz, imagini, graffiti, gesturi fizice, expresii faciale, mimică, glume, farse sau contact fizic;
- comportamentul va fi legat de un criteriu protejat, dacă acest criteriu se aplică lui B, sau dacă există vreo *legătură* cu criteriul protejat. B ar putea fi hărțuit, deoarece este perceput în mod eronat ca fiind o persoană căreia i se aplică acest criteriu, sau din cauza asocierii cu cineva căruia i se aplică acest criteriu, cum ar fi un membru al familiei sau un prieten sau pentru că B este cunoscut pentru susținerea persoanelor cărora li se aplică acest criteriu;
- dacă persoana (A) săvârșește un comportament nedorit cu **intenția** de a încălca demnitatea lui (B) și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor suntem în prezența unei hărțuiri, **indiferent de efectul său real (B)**; și
- chiar dacă (A) nu avea această intenție, comportamentul de nedorit al lui (A) va fi considerat hărțuire în cazul în care are acest efect. Pentru a determina dacă un comportament are un astfel de efect, o instanță poate lua în considerare percepția lui (B) și a altor circumstanțe relevante.

**Ordinul de a discrimina** – dispoziția de a discrimina persoanele pe baza unui criteriu prevăzut de lege.<sup>59</sup>

Ordinul nu trebuie să se limiteze doar la dispoziția care are caracter obligatoriu, ci trebuie să se extindă și la situațiile în care există o preferință expresă sau o încurajare de a trata persoanele mai puțin favorabil din cauza unuia dintre criteriile de nediscriminare.

- o dispoziție poate fi de a discrimina în mod direct, de exemplu, de a respinge sau de a exclude orice persoană căreia i se aplică un anumit criteriu protejat; O dispoziție poate fi de a discrimina indirect, de exemplu, să aplice un criteriu care ar dezavantaja persoanele cărora li se aplică un anumit criteriu;
- o dispoziție/instrucțiune poate fi dată unei persoane dintr-o organizație sau de către o organizație către altă organizație în cazul în care aceasta din urmă, în mod normal, ar respecta

<sup>57</sup> Human European Consultancy in partnership with the Migration Policy Group, Training manual on discrimination, "Awareness-raising seminars in the areas of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations" - VT/2010-007 -, May 2011, an initiative funded by the EU, pag. 27

<sup>58</sup> Art. 2 alin. (5) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>59</sup> Art. 2 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.



instrucțiunile de la prima; de exemplu, un angajator care instruește o agenție de recrutare să nu se refere la oameni de o anumită origine etnică;

- în cazul în care persoana respectivă se supune dispoziției discriminatorie, atunci este susceptibilă de a comite un act de discriminare;

**Ex.:**

Proprietarul unui club din Municipiul București a solicitat angajaților săi care aveau în atribuție supravegherea accesului în club să nu permită intrarea persoanelor de etnie romă.

**Discriminarea multiplă** – discriminarea săvârșită pe baza a două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă.<sup>60</sup>

**Ex.:**

Anunț de angajare: „angajăm consilier juridic în vârstă de până la 30 de ani, bărbat, exclus rom.”

### *Libertatea de exprimare versus dreptul la demnitate personală și nediscriminare*

„Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.<sup>61</sup>

Ordonanța 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 sancționează promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unei infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe, prin propaganda, săvârșită prin orice mijloace publice (art. 5). De asemenea, art. 6 și art. 8 al actului normativ sancționează negarea în public a holocaustului ori efectelor acestuia. Actul normativ introduce limitări ale libertății de exprimare în cazul în care se neagă fapte istorice de netăgăduit.

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.<sup>62</sup>

Textele de lege citate exprimă un conflict între două drepturi fundamentale ale omului: libertatea de exprimare și dreptul la demnitate personală.

Libertatea de exprimare nu este un drept absolut și comportă limitări în situații expres prevăzute de lege. În acest sens, este relevantă practica Curții Drepturilor Omului de la Strasbourg în aplicarea art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Necesitatea oricărei restricții privitoare la exercițiul libertății de exprimare trebuie să fie stabilită de o manieră convingătoare, iar autoritățile naționale îi revine atribuția evaluării existenței unei „nevoi sociale imperioase”, susceptibile de o anumită marjă de apreciere.<sup>63</sup>

Limitările libertății de exprimare izvorăsc din necesitatea de a păstra pacea și de a apăra drepturile morale ale grupurilor care, istoric, au suferit discriminări. Aceste limitări sunt legitime de o formă de luptă împotriva oricărei tentative de a restaura o ideologie totalitară și de eforturile pentru eliminarea discriminării rasiale și a neogașismului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a preci-

<sup>60</sup> Art. 2 alin. (6) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>61</sup> Art. 2 alin. (8) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>62</sup> Art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>63</sup> Corneliu, Bârsan, *Convenția europeană a drepturilor omului, Comentariu pe articole, Vol.I*, Ed. All Beck, București, 2005, pag. 801.

zat că anumite scrieri putea merge împotriva valorilor fundamentale ale Convenției, astfel cum menționează Preambul acesteia, respectiv pacea și justiția. „Această argumentare este reluată de Curte în cauza Garaudy (Garaudy c. Franța, CEDO 24 martie 2003), considerând că cartea litigioasă are un pregnant caracter negaționist și că, prin urmare, nu respectă aceste valori fundamentale”. Judecătorii de la Strasbourg au considerat că reclamantul încearcă să deturneze art. 10 de la vocația sa utilizând dreptul său la libertatea de exprimare în scopuri contrare Convenției, care ar putea contribui la distrugerea drepturilor și libertăților garantate de Convenție iar în acest caz reclamatul nu se poate prevala de dispozițiile art. 10 din Convenție.<sup>64</sup>

Achiesăm la opiniile potrivit cărora protejarea imaginii femeii în publicitate prin încredințare este incompatibilă cu libertatea de exprimare. Sancționarea unui text care aduce atingere imaginii femeii se conformează exigențelor ingerinței statului, întrucât urmărește un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, răspunzând unor nevoi sociale. Cu respectarea principiului proporționalității, un astfel de text incriminator nu este contrar art. 10 din Convenție. Imaginile care incită la violență împotriva femeilor sau la discriminare pe motiv de sex constituie o atingere absolută a demnității ființei umane.<sup>65</sup>

Credem că dreptul la demnitate personală și nediscriminare are prioritate față de libertatea de exprimare ca drept fundamental dar se impune o alegere adecvată a sancțiunilor în asemenea situații, o sancțiune care să nu interzică libertatea de exprimare. Sancțiunea trebuie să respecte principiul proporționalității dar în toate cazurile considerăm că astfel de manifestări trebuie condamnate public.

„Libertatea nu este un instinct. Nu este un instinct, fiindcă instinctul e sălbatic, dezordonat și mai ales anarhic. Libertatea este o disciplină, în regimul politic democratic. **La baza libertății este legea**, și nu putem concepe în viața politică o altă libertate decât o **libertate legală**. ... libertatea e semnul de noblețe al omului, dar, ca orice noblețe, ea implică responsabilități. Exercițiul libertății fără sentimentul responsabilității, înseamnă condamnarea ei.”<sup>66</sup>

### *Excepții de la interzicerea tratamentului diferențiat*

#### **Cerințele ocupaționale determinate – diferențe de tratament pe criteriul vârstei**

Prevederile legale nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv.<sup>67</sup>

O.G. 137/2000 prevede excepții pentru îndeplinirea cerințelor ocupaționale determinate. În consecință, un angajator poate selecta o persoană pentru un anumit post bazându-se pe o anumită cerință ocupațională determinată.

Respectiva cerință ocupațională trebuie să fie esențială având în vedere natura muncii cerute și contextul în care aceasta se desfășoară. Astfel, condiția de a dispune de studii liceale cu diplomă de bacalaureat solicitată de societatea comercială la angajarea de persoane pentru întreținerea curățeniei străzilor nu este esențială pentru desfășurarea muncii de curățenie și întreținere a spațiilor publice.

De asemenea, este necesar ca **obiectivul urmărit să fie legitim și cerința proporțională**.

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

64 Jean-François, RENCII, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 173-174.

65 Jean-François, RENCII, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 198-199.

66 Aznavorian, Hurmuz, *Excelența legii*, Ed. Semne 2007, pag. 68

67 Art. 9 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

### *Acțiunea pozitivă sau măsurile afirmative*

„Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.”<sup>68</sup>

O.G. 137/2000 recunoaște faptul că pentru a obține respectarea principiului egalității, în practică este nevoie de mai mult decât de prevederi prohibitive; prin urmare ele prevăd posibilitatea de a adopta măsuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate pe un criteriu sau altul. Dacă anumite grupuri nu au fost niciodată angajate pentru a realiza anumite tipuri de muncă, atunci acțiunile pozitive ar putea încuraja persoane din aceste grupuri să se pregătească pentru acele tipuri de activități sau profesii.

Art. 6 alin (1) dreptul la identitate, art. 32 alin. (3) dreptul la învățătură a minorităților naționale, art. 49 protecția copiilor și a tinerilor și art. 50 protecția persoanelor cu handicap din Constituție sunt prevederi care comportă obligativitatea statului de a implementa acțiuni pozitive pentru diferite categorii de persoane.

De asemenea, apreciem că din definiția egalității între cetățeni din art. 4 alin. (2) și egalității în drepturi din art. 16 alin. (1), respectiv a jurisprudenței Curții Constituționale putem să concluzionăm că există o obligativitate constituțională a statului de a implementa acțiuni pozitive în sprijinul categoriilor de persoane care sunt pe o poziție de inegalitate cu majoritate datorită unor cauze obiective, în scopul de a asigura acestora exercitarea drepturilor fundamentale ale omului.

### *Puncte cheie*

- măsurile afirmative constituie politici pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor istorice suferite de anumite grupuri identificate pe un criteriu sau altul;
- măsurile afirmative trebuie să fie proporționale, corespunzătoare și necesare pentru a-și atinge scopul – de a preveni sau compensa pentru un anumit dezavantaj grupul în cauză - și nu ar trebuie să defavorizeze disproporțional pe ceilalți;
- măsurile afirmative ar trebui să fie, prin urmare, limitate în timp și revizuite periodic pentru a evalua dacă acestea continuă să fie proporționale;
- măsurile afirmative reprezintă o soluție de ultimă instanță, practicienii trebuie să acorde o atenție specială ”acțiunii” instituite în favoarea unui anumit grup de persoane;
- în analiza măsurilor afirmative, practicienii, trebuie să se asigure că toți candidații avuți în vedere de către angajatorul în cauză, inclusiv cei care nu sunt vizați de măsurile specifice, sunt evaluați în mod obiectiv și corect pentru funcția respectivă;
- măsurile speciale se pot utiliza numai atunci când, în urma unei evaluări obiective, un număr de candidați, în rândul cărora se află și persoane din grupul vizat, sunt evaluați ca fiind capabili să îndeplinească rolul disponibil. Numai în astfel de circumstanțe membrul unui grup vizat, care este selectat în virtutea discriminării istorice anterioare practicate la locul de muncă, poate fi selectat cu prioritate față de o persoană care se află în afara grupului vizat.<sup>69</sup>

### *Problele în materia nediscriminării și inversarea / partajarea sarcinii probei*

„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.”<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Art. 2 alin. (9) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>69</sup> Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul European, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu, pag. 45

<sup>70</sup> Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discrimi-

În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”<sup>71</sup>

În privința sarcinii probei reținem următoarele:

- inversarea sarcinii probei este o excepție de la regula generală în materia probelor;
- în fapt este o partajare a sarcinii probei;
- nu se aplică în materia penală;
- se aplică atât în fața autorităților administrativ cât și a celor judecătorești.

Inversarea sarcinii probei nu operează în mod automat. Persoana care se consideră discriminată trebuie să producă o prezumție simplă de tratament diferențiat iar pârâtului îi revine sarcina să demonstreze că tratamentul diferențiat a fost justificat obiectiv. Deci, „sarcina probei care incubă în principiu reclamantului este, în aceste cazuri, împărțită: reclamantul stabilește numai elementul material, și anume existența unei diferențe de tratament fără a se preocupa de intenția pârâtului, în timp ce acesta din urmă va putea demonstra că discriminarea era justificată în mod obiectiv și nu era disproporționată, precizându-se că îndoiala îi profită”.<sup>72</sup>

Directiva europeană cu privire la sarcina probei introduce mecanismul probatoriu elaborat de jurisprudența europeană. Astfel, sarcina probei nu este răsturnată, ci numai orientată spre pârât de la momentul în care există aparența unei discriminări: „reclamantul trebuie să evedențieze faptele care creează prezumția de existență a unei discriminări, iar pârâtul va avea posibilitatea în continuare să combată această prezumție”<sup>73</sup>

### *Puncte cheie*

- proba unui tratament diferențiat pe baza unui criteriu poate fi deosebit de dificil, deoarece motivul care stă la baza unui tratament diferențiat de multe ori există doar în mintea autorului. Cu alte cuvinte, instanța trebuie să fie convinsă de faptul că singura explicație rezonabilă pentru aplicarea tratamentului diferențiat este o caracteristică protejată a victimei, precum sexul sau rasa. Acest principiu se aplică în mod egal în cazurile de discriminare directă sau indirectă;<sup>74</sup>
- un alt motiv pentru transferarea sarcinii probei către făptuitor este faptul că acesta din urmă se află în posesia informațiilor necesare pentru a soluționa o plângere;

Partea reclamată poate respinge prezumția de săvârșire a unei fapte de discriminare – răstoarnă sarcina probei – prin următoarele moduri:

- poate dovedi că reclamatul nu este de fapt într-o situație similară sau comparabilă cu cea a „termenului de comparație”;
- poate dovedi că tratamentul diferențiat nu se fundamentează pe un criteriu, ci pe alte diferențe obiective, sau
- în cazul discriminării indirecte poate să arate că tratamentul diferențiat este o măsură justificată în mod obiectiv și proporțională.

### *Ce nu trebuie dovedit?*

Nu trebuie dovedit:

- existența unui **prejudiciu sau o intenție de discriminare**, nu sunt de fapt relevante pentru a stabili dacă testul legal de discriminare a fost îndeplinit. Într-un caz de discriminare trebuie dovedit existența unui tratament diferențiat, pe baza unui criteriu interzis, care nu este justifi-

---

minare, modificată și republicată.

71 Art. 20 alin. (6) și art. 27 alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

72 Jean-François, RENUCII, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 662

73 Jean-François, RENUCII, Tratat de drept european al omului, Ed. Hamangiu, București 2009, pag. 662

74 Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu, pag. 136

cat. Faptele care sunt auxiliare situațiilor de discriminare nu trebuie stabilite pentru a susține o plângere;

- că autorul este motivat de un prejudiciu – prin urmare, nu este nevoie să se dovedească că autorul are puncte de vedere ”rasiste” sau ”sexiste” pentru a proba discriminarea pe criterii de rasă sau de sex.
- că regula sau practica în cauză este destinată să ducă la un tratament diferențiat. Cu alte cuvinte, chiar dacă o autoritate publică sau o persoană fizică poate indica o practică bine-intenționată sau de bună credință, dacă efectul acestei practici este în dezavantajul unui anumit grup, acest lucru va constitui o discriminare;
- faptul că există în realitate o victimă identificabilă și că, probabil aceasta beneficiază de un tratament egal în ce privește alte criterii de discriminare în circumstanțe similare.

### *Categorie defavorizată*

Categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitate față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.<sup>75</sup>

Condiții:

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

### *Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale*

Organizațiile neguvernamentale **care:**

- **au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării**
- **au calitate procesuală activă** în cazul în care
- discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.<sup>76</sup>

### *Dispoziții speciale privind domeniile de protecție împotriva discriminării*

Legea-cadru reglementează în dispozițiile speciale următoarele domenii în care oferă protecție împotriva discriminării:

- Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- Accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități;
- Accesul la educație;
- Libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice;
- Dreptul la demnitate personală;

<sup>75</sup> Art. 4 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

<sup>76</sup> Art. 28 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

### **Bibliografie:**

1. Jean-François, Rencu, *Tratat de drept european al omului*, Ed. Hamangiu, București 2009
2. Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene, Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Consiliul Europei, *Manual de drept european privind nediscriminarea*, fra.europe.eu
3. Corneliu, Bârsan, *Convenția europeană a drepturilor omului, Comentariu pe articole, Vol.I*, Ed. All Beck, București, 2005
4. Asztalos, Csaba, *Analiza diagnostic a cadrului legal și instituțional în domeniul egalității de șanse și de gen în România – Centrul de Resurse Juridice – Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 –2013 Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale” Domeniul major de intervenție 6.3 “Promovarea egalității de șanse pe piața muncii” Titlul proiectului: “Rețea multi-regională de servicii de consiliere antidiscriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate”, 2010, www.crj.ro*
5. Sartori, Giovanni, *The Theory of Democracy*, Chatman House Publishers, INC,, 1987
6. Eco, Umberto, *Turning back the clock, hot wars and media populism*, Vintange Books, London, 2008
7. Halmai, G;Toth, G., *Emberi jogok*, Osiris, Budapesta, 2003
8. Aronson, Elliot, *A társas lény – The social animal*, Akadémia Kiadó, Budapest, 2008
9. Aronson, E. Tavis, C. *Mistakes Were Made (But not by me) Why We Justify Foolish Beliefs, Bad Decisions, and Hurtful Acts*, Abovo, Budapesta, 2007



Haller István este membru în Colegiul director al Consiliului Național pentru Combatearea Discriminării din anul 2007, anterior fiind asistent universitar în cadrul Universității Sapiientia din Târgu-Mureș la catedra de Relații interculturale și managementul conflictelor, respectiv director de program în cadrul Ligii ProEuropa.

Este de formație jurist, absolvent al Facultății de Drept din cadrul Universității Valahia din Târgoviște și a participat la cursuri cu privire la administrația justiției în Regatul Unit (la Londra, sub egida British Council), precum și la training-uri în drepturile minorităților organizate la Cartigny de către Minority Rights Group.

Este lector în cadrul a numeroase programe de formare continuă pentru magistrați, polițiști și funcționari publici.



# Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

ISTVAN HALLER,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## DEFINIȚIA ȘI FORMELE DISCRIMINĂRII

### 1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ ȘI INDIRECTĂ

**Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată<sup>1</sup>, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(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.*

[...]

(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 afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia 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.*

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

1 În continuare O.G. nr. 137/2000.

Chiar dacă definiția discriminării directe (art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**) nu conține justificarea obiectivă, practic și la această formă de discriminare poate exista o astfel de justificare, care trebuie analizată. Spre exemplu art. 9 a **O.G. nr. 137/2000** prevede: articolele din ordonanță care interzic discriminarea în domeniul angajării „nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât *refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere ale aceluia scop sunt adecvate și necesare.*

Diferența dintre discriminarea directă și cea indirectă este modul în care criteriul este definit. În situația în care o practică aparent neutră dezavantajează un grup de persoane pe baza unor criterii, discriminarea este una indirectă (spre exemplu angajatorul solicită la un concurs pentru ocuparea unor locuri de muncă anumite probe fizice, care nu au legătură cu natura muncii ce urmează a fi exercitată după angajare, și care are ca efect excluderea femeilor și a persoanelor vârstnice). În cazul discriminării directe criteriul apare clar formulat (spre exemplu angajatorul afirmă că dorește angajarea unor persoane tinere de sex masculin).

## Pașii analizei unei petiții privind discriminarea

### ■ *Existența unei diferențieri*

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, *necomparabile*”.

Conform Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001**) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.” (**Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale**).

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.”).

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### a) Lipsa situației comparabile

- *Obiectul petiției: stabilirea altor drepturi salariale pentru medici față de medicii veterinari din cadrul M.A.I.. Decizie: „Colegiul director arată că medicii și medicii veterinari reprezintă două categorii de persoane distincte, fiecare profesie având un statut propriu de unde rezultă drepturi și obligații diferite pentru cele două categorii de persoane. Această distincție apare deja în momentul formării, medicii fiind absolvenți ai universităților de medicină și farmacie iar medicii veterinari ai universităților de științe agronomice și medicină veterinară. În concluzie, Colegiul director consideră că medicii și medicii veterinari se găsesc în situații diferite, ce pot determina un tratament diferit, fără încălcarea principiului egalității.” (Hotărârea nr. 131/07.07.2010)*

### b) Existența situației comparabile

- *Obiectul petiției: mai multe sindicate au solicitat ca și angajații Loteriei Naționale, în calitatea lor de angajați ai unei companii naționale, să beneficieze de o parte din profit, deși în cazul Loteriei Naționale (și doar în situația acestei companii naționale) respectiva parte din profit este direcționată către construcții de locuințe și săli de sport. Decizie: „Colegiul Director constată că există o regulă generală formulată prin Ordonanța nr. 64 din 30 august 2001 privind repartizarea profitului la societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și la regiile autonome, actualizată, care prevede participarea salariaților din societățile naționale, companiile naționale și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și regiile autonome la profit. De la această regulă generală s-a creat o excepție prin Ordonanța de urgență nr. 20 din 17 martie 2005 pentru modificarea <LLNK 12001 195180 301 0 47>Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2001 privind asigurarea unor fonduri pentru finanțarea construcției de locuințe pentru tineret și săli de sport. În consecință, există un tratament diferențiat (neparticiparea salariaților la profitul companiei).” (Hotărârea nr. 336/04.06.2008)*

### c) Existența unei situații diferite netratată în mod diferit

- *Obiectul petiției: desființarea amplasamentelor pentru comercializarea florilor în sectorul 3 al municipiului București pentru motivul că nu toți comercianții plătesc taxele către primărie. Decizie: „Colegiul director arată că reclamații au tratat identic atât persoanele care au respectat condițiile autorizării amplasamentelor pentru comercializare flori cât și persoanele care nu au respectat aceste condiții. În loc să aplice amenzi sau să retragă autorizațiile celor care nu au respectat aceste condiții, tratând astfel în mod diferențiat situațiile diferite, au aplicat aceeași măsură pentru toți: au retras avizele valabile. Petentul arată că această măsură a afectat grupul florarilor din cadrul comunității de romi. Acest aspect nu a fost negat de reclamați. Prin urmare Colegiul director consideră că dispoziția de a retrage avizele de amplasament existente în sectorul 3 din București pentru comercializarea de flori reprezintă discriminare indirectă, conform art. 2 alin. 3 a O.G. nr. 137/2000, republicată.” (Hotărârea nr. 306/10.11.2010)*

## Jurisprudența instanțelor de judecată

### a) Lipsa situației comparabile

- *Obiectul cauzei: salarizarea diferită a diferitelor categorii de grefieri cu studii medii. Decizie: „Nu se invocă discriminarea în raport cu persoane sau categorii profesionale aflate în situații similare. Chiar dacă titulatura funcției începe cu aceeași calificare, aceea de «grefieri», categoriile și persoanele sunt diferite. Astfel, avem grefieri-arhivari, grefieri-statisticieni, documentariști, grefieri-informaticieni. Funcție de aceste calificări, atribuțiile de serviciu sunt diferite și chiar*

*dacă coincid pe anumite părți, ele rămân diferite. Pentru a determina dacă există discriminare într-o lege, întotdeauna trebuie să determinăm rațiunea legii la înființarea ei (scopul legiferării).” (Sentința civilă nr. 415 din 31.03.2008, Dosar nr. 453/121/2008, Tribunalul Galați)*

#### **b) Existența situației comparabile**

- *Obiectul cauzei: neacordarea majorării salariale pentru magistrați la nivelul demnitarilor. Decizie: „Reclamanții [magistrați] se află într-o situație identică (nu doar comparabilă) cu persoanele care ocupă funcțiile de demnitate publică, alese și numite, din organele puterii legislative, executive rezultă că reclamanții nu pot fi tratați diferit, în mod discriminatoriu față de cealaltă categorie în discuție” (Sentința civilă nr. 1224 din 10.06.2008, Dosar nr. 825/102/2008, Tribunalul Mureș)*

### ■ **Existența unui criteriu**

Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**<sup>2</sup>, art. 1 alin. 1: [...] „fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamantului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### **Lipsa unui criteriu**

- *Obiectul petiției: neadmitere la facultatea de teatru din cauza vârstei (peste 30 de ani) și a profilului liceului terminat (profil real). Decizie: „Analizând datele statistice depuse la dosar, Colegiul director constată că un număr din 31 de candidați admiși, 2 aveau o vârstă de peste 30 de ani (6,45%), 14 au absolvit liceu cu profil real (45,16%). Aceste date arată că între criteriile invocate de petent și neadmitere la facultatea de teatru nu există o legătură de cauzalitate. Declarația unei persoane, la fel neadmisă, care susține că insuccesul s-a datorat vârstei și nu altor aspecte, nu poate fi luată în considerare, timp ce date concrete arată contrariul.” (Hotărârea nr. 153/07.07.2010)*

În conformitate cu prevederile **Convenției internaționale privind combaterea tuturor formelor de discriminare rasială**, adoptată de Adunarea generală a ONU la 21 decembrie 1965, „expresia «discriminare rasială» are în vedere orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică” (art. 1 alin. 1), prin urmare orice discriminare etnică practic intră în categoria de discriminare rasială. Mai mult, conform practicii internaționale în domeniu, dacă există o legătură strânsă între o limbă și o comunitate etnică, o religie și o comunitate etnică, discriminarea pe criteriul limbii sau religiei se poate considera a fi tot discriminare rasială.

Unul din criteriile ce pot fi invocate este cel al convingerilor. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, prin jurisprudența sa, a arătat că o convingere invocată trebuie să fie demnă de o societate democratică, și să atingă un anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță. („Se poate considera convingere filozofică acea convingere care este demnă într-o societate democratică și nu este incompatibilă cu demnitatea umană, nu este în conflict cu drepturile fundamentale ale copilului la educație; chiar dacă cuvântul **convingere** nu este sinonim cu **opinie** sau **idee**, se referă la acel crez care are un anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță; cuvântul **filozofic** are mai multe înțelesuri, se poate referi la sisteme total acoperitoare dar și la viziuni privind domeniul mai mult sau mai

<sup>2</sup> În continuare **Protocolul nr. 12**.

puțin triviale, dar niciunul din aceste două extreme nu pot fi adoptate în interpretare; punctul de vedere al aplicanților se referă la un aspect important și substanțial, și anume la integritatea personală, proprietățile și influențele pedepsei corporale, excluderea stresului pe care riscul unei astfel de pedepse îl induce; acestea sunt puncte de vedere care au caracteristicile convingerilor filozofice prezentate anterior, ceea ce le distinge de opinii care vizează alte metode de disciplină sau disciplina în general”, **Campbell și Cosans împotriva Regatului Unit**, 25 februarie 1982; „cuvântul **convingere** nu este sinonim cu **opinie** sau **idee**, ci reprezintă o viziune care are anumit nivel de argumentare, seriozitate, coeziune și importanță”, **Folgerø și alții împotriva Norvegiei**, 29 iunie 1997, **Hasan și Eylem Zengin împotriva Turciei**, 9 octombrie 1997; „A interpreta preferința lingvistică [în educație] ca fiind religioasă sau filozofică este o distorsionare a înțelesului uzual al acestor noțiuni și adaugă la textul Convenției”, **Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968).

Deși în ordonanță apare doar criteriul sex, respectiv orientare sexuală, persoanele transsexuale se bucură de protecția ordonanței, prin specificarea „orice alt criteriu”.

În mod similar, persoanele cu dizabilități care nu dovedesc această situație printr-un certificat de handicap sunt protejate de ordonanță. Conform **Convenției ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități** (art. 1 alin. 2), persoanele cu dizabilități nu sunt persoane care au certificat în acest sens, ci cele care au o deficiență de durată care, „în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, pe baze egale cu ceilalți”.

### ■ Atingerea unui drept

O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”, art. 2 alin. 1: [...] „restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### Lipsa unui drept atins

- Obiectul petiției: petentul, fost șef al unui inspectorat de poliție, a considerat discriminatorie faptul că la pensionare nu a avansat în grad. Decizie: „În cazul de față nu se poate vorbi debilutspre restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept, având în vedere faptul că art. 73, alin. 3 din Legea nr. 360/2002 prevede posibilitatea acordării gradului de chestor și nu obligația acordării. În acest sens, legea nu instituie un drept, pe cale de consecință nu există o obligație corelativă pentru Ministerul Administrației și Internelor pentru acordarea gradului de chestor.” (**Hotărârea nr. 275/27.08.2007**)

## Jurisprudența instanțelor de judecată

### a) Lipsa unui drept atins

- Obiectul cauzei: neacordarea primei de vacanță personalului contractual din cadrul instituțiilor bugetare, față de funcționarii publici. Decizie: prima nu se poate acorda „deoarece nu există prevedere legală sau contractuală care să stabilească acest drept pentru personalul contractual” (**Sentința nr. 3269 din 07.05.2008**, Dosar nr. 5712/63/2008, Tribunalul Dolj)

### b) Existența dreptului atins

- Obiectul cauzei: neacordarea tichetelor de masă pentru unii bugetari. Decizie: „Prin faptul că a acordat aceste tichete unora dintre salariați, pârâțul și-a exprimat voința în calitate de angajator în sensul acordării tichetelor de masă. În

consecință posibilitatea instituită de art. 1 din Lg. 142/1998 a fost înlocuită de obligația angajatorului de a oferi același tratament salariaților săi.” (**Sentința civilă nr. 1026 din 25.06.2008**, Dosar nr. 1672/40/2008, Tribunalul Botoșani); „Trebuie relevat faptul că atâta timp cât reclamantul se înscriu în categoria de salariați în sectorul bugetar și în același timp există salariați în diferite domenii din cadrul sectoarelor bugetare care beneficiază de tichete de masă, acest aspect reprezintă în realitate o discriminare din punct de vedere al exercitării dreptului la protecție socială între salariații din sectorul bugetar, încălcându-se astfel dispozițiile art. 41 alin. 2 din Constituție, art. 5 alin. 3 din Codul muncii și art. 41 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care interzic orice discriminare între salariați din punct de vedere al protecției sociale, din același sector de activitate, în cazul de față sectorul bugetar. Totodată, acordarea acestor tichete în funcție de voința angajatorului și anume includerea sau nu a sumelor în bugetul de stat constituie și o restrângere a dreptului la protecție socială a reclamanților, care nu se impune în condițiile în care nu există nicio dovadă că o asemenea restrângere ar avea un caracter necesar într-o societate democratică” (**Sentința civilă nr. 1137 din 26.02.2008**, Dosar nr. 4217/87/2007, Tribunalul Teleorman).

### ■ **Existența unei justificări obiective**

Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”; **Directiva Consiliului 2000/78**: art. 2 alin. 2 lit. b, pct. ii: [...] „cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare”, art. 4 alin. 1: [...] „un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”, art. 6: [...] „statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt necesare corespunzătoare”; **Directiva Consiliului 2000/43**: art. 2 alin. 2 lit. b: [...] „în afară de cazul în care acele prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”, art. 4: [...] „statele membre pot prevedea ca diferența de tratament bazat pe caracteristici legate de originea rasială sau etnică să nu constituie caz de discriminare, atunci când, datorită naturii activităților ocupaționale particulare sau a contextului în care se manifestă, o asemenea caracteristică constituie un caz special și determină o cerință ocupațională, demonstrând că obiectivul este legitim iar cerința este proporțională”).

Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);
- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile

faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

Spre exemplu Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat că interzicerea purtării vălului islamic nu este discriminare, „întrucât reglementarea invocată nu a fost direcționată împotriva apartenenței sale religioase ci a urmărit, între altele, scopul legitim de a proteja ordinea, drepturile și libertățile altora, păstrarea naturii laice a instituțiilor educaționale” (**Leyla Şahin împotriva Turciei**, 10 noiembrie 2005).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrânsă pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### a) Existența unei justificări obiective

- *Obiectul petiției: neadmiterea în colegiul militar al unei persoane cu deficiență de vorbire. Decizie: „Cu privire la cauza supusă soluționării, Colegiul director constată că este legitimă neadmiterea candidaților cu deficiențe de comunicare într-un liceu militar. În mod evident, un militar pe de o parte trebuie să fie capabil să fie capabil să comunice, să raporteze superiorilor chiar și într-o situație de război, pe de altă parte să dea ordine în situații critice. O deficiență verbală de natura celui arătat inclusiv de petent poate avea efecte extrem de grave în situații militare. Măsura neadmiterii este măsură adecvată și necesară totodată.” (Hotărârea nr. 91/16.03.2011)*

### b) Există scop legitim, dar metoda nu este necesară și adecvată

- *Obiectul petiției: neacordarea plății indemnizației lunare și a bugetului personal complementar prin virament în cont bancar pentru persoană cu handicap grav, invocând faptul că au existat anterior o serie de plăți nelegale față de persoane decedate, mutate, reținute, arestate, totodată afirmând că vizitarea tuturor persoanelor cu dizabilități ar fi imposibilă. Decizie: „Colegiul director constată că scopul (asigurarea că plata nu se face către o persoană neîndreptățită) este legitim, însă metoda nu este adecvată și necesară. Solicitarea ca o persoană cu dizabilități, care este imobilizată în pat, să se prezinte lunar pentru a-și primi drepturile (ori în fața casierei reclamatei, ori în fața angajatului poștei), este o solicitare care, neputând fi satisfăcute din motive obiective de petent, produce efecte discriminatorii. Reclamata are obligația nu doar de a verifica, în mod periodic, existența sau inexistența persoanelor cu dizabilități, dar și de a analiza situația lor, pentru a oferi toate serviciile de care aceste persoane au nevoie. Lipsa vizitelor regulate poate produce efecte negative asupra situației persoanelor cu dizabilități.” (Hotărârea nr. 516/29.10.2009)*

### c) Nu există justificare obiectivă

- *Obiectul petiției: schimbarea încadrării petentului din director general în director executiv, pe motivul că petentul nu are studii superioare juridice. Decizie: „Analizând justificarea obiectivă invocată de reclamant, Colegiul director constată următoarele:*
  - *înainte de schimbarea petentului din funcția de director general, cu o persoană absolventă de drept, contestat în instanță, reclamatul nu a considerat necesar studiile juridice pentru postul de director general;*
  - *modificarea criteriilor de angajare nu s-a motivat cu modificarea fișei postului;*
  - *orice directori generali la orice instituție publică sunt răspunzători de respectarea legalității, semnează contracte etc.; totuși, nu se solicită ca directorii generali la diferite instituții să fie juriști;*
  - *în organigrama Administrației Piețelor Sector 6 apare Serviciul juridic, care, ca serviciile juridice din orice instituție publică, acordă viză juridică doar dacă se respectă condițiile de legalitate ale actelor;*
  - *din verificările Colegiului director a reieșit că în alte localități și sectoare din București, pentru activități identice, nu se solicită studii în domeniul dreptului; a admite că doar juriștii pot răspunde de respectarea legalității, criteriul studiilor în domeniul dreptului ar trebui să se extindă și asupra altor categorii de persoane, cum ar fi primarii.*

*În concluzie, nu există o justificare obiectivă privind limitarea postului de director general al Administrației Piețelor Sector 6 la persoanele cu studii juridice.” (Hotărârea nr. 252/22.09.2010)*

## Jurisprudența instanțelor de judecată

### Existența unei justificări obiective

- *Obiectul cauzei: îngrădirea accesului unei persoane într-un bar pe motivul că anterior a produs scandal și distrugerii în local. Decizie: „măsura de restricție luată de pârâtă față de reclamant privind refuzul la acces în local, ca loc public, este cauzată de comportamentul manifestat în repetate rânduri de către reclamant pe fondul consumului de alcool” (Sentința civilă nr. 6512 din 22.11.2007, Dosar nr. 7846/4/2007, Judecătoria Sectorului 4 București)*

## 2. ALTE FORME DE DISCRIMINARE

**O.G. nr. 137/2000**, la art. 2, pe lângă discriminarea directă și indirectă, definește și alte forme de discriminare:

(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.*

(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.*

## 2.1 Dispoziția de a discrimina

În forma inițială legislația sancționa doar persoana care a comis fapta de discriminare. De multe ori însă există posibilitatea ca o persoană să ordone către subalterni discriminarea, fără ca această persoană să participe în mod activ la această activitate. Prin urmare era nevoie de o completare a legislației. Dispoziția reprezintă un ordin care vine din partea unui superior. Existența acestui ordin trebuie probat.

## 2.2. Hărțuirea

Hărțuirea reprezintă o formă specifică de discriminare, în care diferențierea nu are relevanță, dreptul atins este legat de demnitatea persoanei și care nu poate fi justificată în mod obiectiv. Astfel trebuie probată doar existența unui criteriu și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

### Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

#### Constatarea hărțuirii

- *Obiectul petiției: reclamata, cadru didactic, a afirmat în fața clasei că arabii râgâie la masă, după care a solicitat unui elev de origine arabă să confirme afirmația în fața clasei. Decizie: „reclamata, prin cele afirmate, deși nu a urmărit acest scop, a creat un cadru intimidant, ostil, degradant copilului petenților pe criteriul apartenenței etnice.” (Hotărârea nr. 282/20.10.2010)*

## 2.3. Discriminarea multiplă

Dacă discriminarea are la bază două sau mai multe criterii, legislația prevede sancționarea mai severă a faptei de discriminare, pentru protejarea celor mai vulnerabile grupuri (cum ar fi, spre exemplu, femeile vârstnice la angajare). Față de forma „simplă” a discriminării, trebuie probată legătura de cauzalitate între diferențiere și cel puțin două criterii invocate.

## 2.4. Victimizarea

Noțiunea de victimizare a fost introdusă în legislație cu scopul de a proteja persoanele care se adresează autorităților dacă consideră că sunt discriminate. Fapta are trei elemente definitorii: existența unei plângeri la C.N.C.D. sau a unei acțiuni în instanță cu privire la o posibilă discriminare, tratamentul advers și legătura de cauzalitate dintre cele două (tratamentul advers să fie motivat de plângere sau de acțiune în instanță).

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### Constatarea victimizării

- *Obiectul petiției: În urma unei petiții adresate către CNCD, petenta a fost scoasă din biroul ei și mutată într-un alt birou cu mai mulți colegi. Petenta, după revenirea din concediu de boală, a fost atenționată că se obțin rezultate mai slabe în muncă, deși ea nu avea nici o vină. Decizie: există o victimizare: „Colegiul director constată că în urma depunerii petiției la CNCD petenta a fost supusă unui tratament advers. Mutarea petentei a fost justificată de necesitatea de a optimiza vânzările, ori din **Procesul verbal de ședință din 07.05.2008** reiese că după «reorganizare» vânzarea a scăzut (fără vina petentei, ea fiind în concediu în perioada respectivă), astfel scopul legitim urmărit nu a fost atins. Totodată mutarea petentei, considerată «cu probleme de relaționare cu colegii» cu alți colegi nu este o măsură rațională care ar putea urmări creșterea eficienței muncii petentei, ci din contră, ca urmărind îngreunarea activității sale.” (**Hotărârea nr. 337/04.06.2008**)<sup>3</sup>*

## 2.5. Discriminarea prin asociere

Deși nici legislația din România nici directivele Uniunii Europene nu definesc discriminarea prin asociere, noțiunea a devenit acceptată în urma unei decizii a Curții Europene de Justiție<sup>4</sup>. Astfel dacă o persoană este tratată în mod diferențiat din cauza unei alte persoane care se încadrează în categoria persoanelor defavorizate, se poate constata diferențierea persoanei respective.<sup>5</sup>

## 3. MĂSURA AFIRMATIVĂ

Conform art. 2 alin 9 a **O.G. nr. 137/2000**:

*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.*

Aceste măsuri au ca scop eliminarea unei situații defavorizate (categoria defavorizată a fost definită prin art. 4 al **O.G. nr. 137/2000**: „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.”).

Aplicarea măsurilor afirmative, limitate în timp (până la realizarea egalității în fapt), trebuie să se bazeze pe date care relevă inegalitatea. Totodată trebuie urmărite efectele măsurilor afirmative prin studii și analize. O măsură afirmativă devine discriminare (unii utilizează termenul de „discriminare pozitivă”, chiar dacă practic orice discriminare are o latură „negativă” cu privire la persoanele dezavantajate și o latură „pozitivă” cu privire la persoanele favorizate) în următoarele situații:

<sup>3</sup> Instanța de judecată a desființat hotărârea CNCD, pe motivul că nu există suficiente probe privind legătura dintre petiția adresată către CNCD și mutarea ei din birou.

<sup>4</sup> **S. Coleman împotriva Attridge Law, Steve Law.**

<sup>5</sup> În cazul respectiv mama unui copil cu dizabilități a avut probleme la locul de muncă din cauza copilului. Curtea Europeană de Justiție a decis: „interzicerea discriminării directe nu este limitată la persoanele care au ele înseși o dizabilitate; în cazul în care un angajator tratează un angajat care nu are el însuși o dizabilitate într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt angajat și este dovedit că tratamentul defavorabil a cărui victimă este acest angajat se întemeiază pe dizabilitatea copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de tratament este contrar interzicerii discriminării directe”.

- măsura se menține chiar dacă s-a stabilit că nu produce efecte pozitive;
- măsura se menține chiar și după realizarea efectivă a egalității de șanse sau după dispariția situației de defavorizare pentru un grup de persoane;
- afectează negativ în mod nejustificat persoanele care nu beneficiază de o astfel de măsură.

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### Măsura afirmativă

- *Obiectul petiției: prevedere privind evaluarea la o taxă mai mică a cabinetelor medicale din mediul rural față de cele din mediul urban. Decizie:*
- „**5.1.** Conform art. 2 alin. 9 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată: «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.»
- 5.2.** *Măsurile afirmative și măsurile pozitive nu pot fi confundate cu justificarea obiectivă enunțată în art. 2 alin. 3: «[...] în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.»*
- 5.3.** *Se poate observa că pentru justificarea obiectivă au fost introduse în legislație o serie de limitări: o astfel de justificare trebuie să urmărească un scop legitim prin metode adecvate și necesare. Astfel de limitări nu au fost stabilite cu privire la măsurile afirmative și măsurile pozitive. Conform formulării din **O.G. nr. 137/2000**, măsura afirmativă asigură realizarea efectivă a egalității de șanse iar măsura pozitivă vizează protecția grupurilor defavorizate. Categoria defavorizată a fost definită prin art. 4 al **O.G. nr. 137/2000**: «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.»*
- 5.4.** *Colegiul director, privind măsurile afirmative și măsurile pozitive a stabilit următoarele: «Pornind de la situația supusă analizei trebuie precizat că principiul tratamentului egal între persoane nu trebuie privit exclusiv din prisma egalității formale sau juridice care statuează că persoanele aflate în situații similare trebuie tratate similar. Egalitatea juridică se conceptualizează pe tratamentul egal bazat pe aparența similarității indiferent de contextul general. Or, având în vedere această ipoteză, se formulează cel de-al doilea corolar al principiului tratamentului egal între persoane, în speță, egalitatea substanțială. Egalitatea substanțială are în vedere ipoteza persoanelor aflate în situații diferite ce trebuie tratate diferit, cuprinzând două idei distincte: egalitate de rezultat și egalitatea de oportunități. A). Egalitatea de rezultat presupune ca rezultatul unei măsuri aplicate unor persoane aflate în situații diferite trebuie să fie egal. Astfel, se recunoaște că aparent tratamentul identic, în practică, poate produce inegalitate datorită unor discriminări anterioare sau curente sau datorită unor diferențe de acces (la resurse, la servicii, la drepturi etc.) În ipoteza egalității de rezultat efectele precum și scopul măsurii aplicate trebuie avute în vedere în mod primordial. B). Egalitatea de oportunități indică faptul că legea poate asigura oportunități egale pentru toate persoanele, luând în considerare pozițiile acestora de start, pentru a avea acces la beneficiile urmărite. Egalitatea de oportunități are ca scop asigurarea de șanse egale dar nu de rezultat. De altfel, în legislația europeană conceptul este stan-*

dardizat ca «acțiune pozitivă» sau «măsură afirmativă». Situația dedusă analizei Colegiului trebuia privită din perspectiva egalității substanțiale și în special a egalității de oportunități și nu în mod necesar din perspectiva egalității juridice sau formale. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Curtea Europeană de Justiție cât și Curtea Constituțională din România, în mod constant și uniform, au reiterat cele două forme ale principiului egalității. Curtea Constituțională a stabilit: «situațiile deosebite în care se află diferite categorii de persoane justifică instituirea prin lege de tratamente juridice diferențiate, fără ca acestea să constituie privilegii pentru unii și discriminări pentru alții» (**Decizia nr. 119 din 15 februarie 2007, Decizia nr. 332 din 18 aprilie 2006, Decizia nr. 438 din 10 mai 2007**). Articolul 5 al **Directivei 43/2000/EC privind egalitatea de tratament pe craterul originii etnice sau rasiale** prevede că «în scopul asigurării egalității depline în practică, principiul tratamentului egal nu trebuie să împiedice nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau compensa dezavantajele legate de originea rasială sau etnică». Astfel, Comisia Europeană atrage atenția că există o diferență între măsuri sau acțiuni pozitive care sunt premise și așa numitele măsuri de «discriminare pozitivă» care nu sunt compatibile cu **Directiva 43/2000/EC**. Măsurile de acțiune pozitivă au ca scop asigurarea egalității depline în practică prin prevenirea ori compensarea dezavantajelor legate de originea rasială sau etnică iar, măsurile de «discriminare pozitivă» acordă o preferință absolută și automată (de exemplu în accesul la muncă) membrilor unui grup particular față de alții pentru singurul motiv al apartenenței la grupul respectiv. În **Comunicarea cu privire la nediscriminare și oportunități egale: un angajament reînnoit** a Comisiei Europene din 2 iulie 2008 către Parlamentul European, Consiliul European, Comitetul European Economic și Social și Comitetul Regiunilor, se reiterează că «tratamentul identic poate rezulta în egalitate formală, dar nu poate asigura egalitatea în practică. Legislația în domeniul nediscriminării la nivelul Uniunii Europene nu împiedică Statele Membre de a menține și adopta măsuri specifice, sau de a compensa dezavantaje aflate în legătură cu discriminarea.» Comisia Europeană arată în continuare că «există o apreciere tot mai mare față de rolul acțiunii pozitive pentru a asigura remediul lipsei egalității substanțiale în societăți [...] Comisia va dialoga permanent cu Statele Membre pentru a promova utilizarea deplină a posibilităților pentru acțiunea pozitivă, în mod particular în ceea ce privește accesul la educație, muncă, locuire și sănătate.» În transpunerea **Directivei 43/2000/EC privind egalitatea de tratament pe criteriul originii etnice sau rasiale, O.G. nr. 137/2000**, cu modificările și completările ulterioare, republicată, relativ la acțiunea pozitivă, în art. 2 alin.9 prevede: «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». Astfel, este lipsit de echivoc faptul că legiuitorul român, în considerarea aquis-ului comunitar în materia nediscriminării a optat pentru permiterea măsurilor pozitive sau a măsurilor în favoarea unor persoane, grupuri de persoane ori comunități ori măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul ordonanței. Trebuie precizat că în România, măsuri afirmative sau acțiuni pozitive au fost adoptate recent atât de autoritatea legiuitoare cât și de Guvern cu privire la minoritățile naționale în special în domeniul participării și reprezentării politice sau în domeniul educației.» (**Hotărârea nr. 393/02.07.2009**).

- 5.5. Conform practicii internaționale în domeniu, aceste măsuri sunt aplicate dacă:
- există o situație de inegalitate, inechitate în societate;
  - există voință politică pentru echilibrarea situației;
  - măsura produce efecte pozitive.
- 5.6. Măsurile pot fi aplicate doar până la atingerea scopului, și anume realizarea efectivă a egalității de șanse ori dispariția situației de defavorizare pentru un grup de persoane.
- 5.7. Analizând **Ordinul comun nr. 1165/691/2010 al Ministerului Sănătății și al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate**, constatăm că prevederea privind evaluarea la o taxă mai mică a cabinetelor medicale din mediul rural față de cele din mediul urban reprezintă o măsură afirmativă cu privire la medicii care deschid cabinete medicale în mediul urban și totodată o măsură pozitivă privind pacienții din zonele rurale.
- 5.8. În mod evident există o situație de inegalitate în România între zonele rurale și urbane. Această inegalitate este relevată de sute de studii în domeniu. În consecință, există o serie de măsuri afirmative și de măsuri pozitive, spre exemplu în domeniul educației, care au menirea de a încerca remedierea situației.
- 5.9. Voința politică privind remedierea situației se exprimă, printre altele, prin emiterea ordinului în cauză.
- 5.10. Efectele pozitive ale măsurii pot apare într-un termen mai îndelungat. Emitenții trebuie să urmărească prin studii și analize dacă evaluarea la o taxă mai mică a cabinetelor medicale din mediul rural față de cele din mediul urban produce efecte pozitive sau nu (crește sau nu procentul cabinetelor medicale în mediul rural).
- 5.11. O măsură afirmativă sau pozitivă devine discriminare (unii utilizează termenul de «discriminare pozitivă», chiar dacă practic orice discriminare are o latură «negativă» cu privire la persoanele dezavantajate și o latură «pozitivă» cu privire la persoanele favorizate) în următoarele situații:
- măsura se menține chiar dacă s-a stabilit că nu produce efecte pozitive;
  - măsura se menține chiar și după realizarea efectivă a egalității de șanse sau după dispariția situației de defavorizare pentru un grup de persoane;
  - afectează negativ în mod nejustificat persoanele care nu beneficiază de o astfel de măsură.
- 5.12. Referitor la prima situație ne-am exprimat la pct. 5.10.
- 5.13. Aceleași studii care se realizează pentru a analiza efectele pozitive ale măsurii pot arăta și realizarea efectivă a egalității de șanse sau dispariția situației de defavorizare pentru un grup de persoane. Această situație, în mod evident, încă nu s-a produs. Cu privire la acest aspect, Colegiul director al CNCD s-a pronunțat prin **Hotărârea nr. 43/09.01.2008**: «Angajarea unor persoane în funcții publice din rândul minorităților naționale poate avea caracter de măsură afirmativă, conform art. 2 alin. (9) al **O.G. 137/2000**, republicată. Totuși, această măsură afirmativă nu se poate menține după realizarea scopurilor pentru care a fost adoptată (conform prevederilor **Convenției-cadru pentru protecția minorităților naționale**). [...] În situația în care procentul angajaților dintr-o comunitate la o instituție corespunde aproximativ cu procentul comunității respective din zona în care sediul își are sediul, măsurile afirmative nu pot fi menținute, altfel ar crea, ele însele, o situație de inegalitate.»
- 5.14. Considerăm că măsura nu afectează în mod negativ medicii din cabinetele medicale urbane, întrucât dacă s-ar elimina taxa specială pentru zonele rurale, taxa ar fi tot de 1.000 lei. Nu considerăm că atitudinea «să moară și capra vecinului» este benefică pentru societate. Persoanele care nu pot plăti această taxă pot deschide cabinete medicale în zone rurale (practic acesta este scopul urmărit de emitenții ordonanței, ceea ce poate duce la realizarea efectivă a egalității de

șanse sau la dispariția situației de defavorizare pentru un grup de persoane). Într-o hotărâre anterioară Colegiul director al CNCD a considerat că angajarea preferențială a persoanelor peste 45 de ani în urma acordării avantajelor fiscale pentru firmele de construcții care au un anumit număr de persoane peste 45 de ani nu reprezintă discriminare ci acțiune afirmativă: «Având în vedere faptul că în domeniul construcției, în urma restructurărilor, se efectuează disponibilizări masive, și că aceste măsuri afectează, conform datelor Agenției Naționale de Ocuparea Forțelor de Muncă, în primul rând persoane de peste 45 de ani, măsura adoptată reprezintă o acțiune afirmativă, ceea ce nu poate fi interpretat ca fiind discriminatorie.» (**Hotărârea nr. 430/18.08.2009**).

**5.15.** În concluzie, faptele prezentate în petiție nu constituie discriminare, conform art. 2 alin. 9 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată.” (**Hotărârea nr. 237/20.06.2011**)

# Procedura specială de soluționare a petițiilor

ISTVAN HALLER,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## 1. PETIȚIA

Sesizarea către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) poate fi făcută de victima discriminării, de reprezentantul victimei (având mandat de reprezentare), de o persoană care are interes legitim în combaterea discriminării, de o organizație neguvernamentală care are ca scop protecția drepturilor omului sau care are un interes legitim în combaterea discriminării (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 1, art. 28; **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, art. 5-8, art. 10).

### Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

#### Persoana interesată

- *Obiectul petiției: petentul, reprezentantul unui partid politic, a considerat discriminatoriu anunțul de angajare al unei instituții publice care a condiționat participarea la concurs de cunoașterea limbii maghiare. Decizie: „Pornind de la formularea repetată din lege «persoana interesată», Colegiul director consideră că în spiritul O.G. 137/2000, republicată, orice persoană care are un interes real poate depune petiție la CNCD. Petentul, având calitate de deputat, reprezintă interesele unor grupuri de cetățeni prin mandatul obținut, astfel se poate constata că are calitate procesuală activă. În practica sa, Colegiul director a acordat o interpretare largă noțiunii de «persoană interesată», cu scopul de a combate cât mai eficient discriminarea unor grupuri sau comunități.” (Hotărârea nr. 43/09.01.2008)*

Petiția trebuie formulată în scris și transmisă către CNCD printr-un mijloc legal (poștă, fax, e-mail) sau oral prin notă de audiență (**Procedura internă**, art. 9), și trebuie să cuprindă (**Procedura internă**, art. 11):

- datele de identificare ale petentului;
- datele de identificare ale reclamatului;
- descrierea situației de discriminare (obiectul petiției, motivele de fapt și de drept);
- indicarea dovezilor;
- semnătura.

### Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

#### Petiția anonimă

- *Obiectul petiției: Petenta, printr-un e-mail, s-a adresat Președinției României arătând că este discriminată întrucât cu o medie de intrare la academie mai mare (peste 8,50) este studentă cu taxă, fără dreptul de a beneficia de cămin, în timp ce bărbaii, cu note mai mici (8,03) sunt studenți pe locurile fără taxă. Sesizarea s-a transmis de Președinția României către CNCD spre soluționare. Petenta nu*

a răspuns la solicitările CNCD prin care au fost cerute datele sale de identificare. Decizie: „Clasarea dosarului conform O.G. 27/2002, datorită lipsei datelor de identificare ale petentei” (**Hotărârea nr. 384/07.11.2007**)

#### **Obținerea datelor personale ale reclamatului**

- *Obiectul petiției: petentul a arătat că fiica ei, minoră și cu dizabilitate mintală, a fost abuzată sexual de un angajat CFR, fără să cunoască datele personale ale respectivului angajat. CNCD s-a adresat către angajator pentru obținerea datelor personale, pe care le-a și primit.*

#### **Obținerea dovezilor**

- *Obiectul petiției: petenta a arătat că este hărțuită la locul de muncă, indicând numele martorilor și alte probe ce pot fi obținute de la angajator. Faptele sesizate au fost investigate, echipa de investigație obținând declarații de la martori și documente relevante de la angajator.*

Potentul poate renunța la petiție (**Procedura internă**, art. 14).

## **2. ACTE PROCEDURALE ANTERIOARE AUDIERII PĂRȚILOR**

După înregistrarea petiției, petentul este înștiințat printr-un răspuns inițial privind numărul de dosar și numele titularului de dosar (**Procedura internă**, art. 18 alin. 5). Titularul de dosar este acel membru al Colegiului director, desemnat aleatoriu, care dispune actele procedurale și prezintă dosarul cu concluzii la ședința de deliberare.

Reclamatului i se comunică copii după petiție, solicitându-se un punct de vedere din partea lui. Punctul de vedere trebuie să cuprindă (**Procedura internă**, art. 38):

- datele de identificare ale reclamatului;
- excepții de procedură dacă există;
- răspunsuri la capetele de fapt și de drept ale petiției;
- dovezi;
- semnătura.

Titularul de dosar poate dispune efectuarea unei investigații (**Procedura internă**, art. 41 alin. 1), ce se poate desfășura cu sau fără înștiințarea prealabilă a persoanelor care urmează a fi verificate (**Procedura internă**, art. 42). Aceste persoane, fie persoane fizice fie juridice (private sau publice), au obligația de a pune la dispoziția echipei de investigații orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului, să dea informații și explicații verbale sau în scris, să elibereze copiile documentelor solicitate (**Procedura internă**, art. 44). Nerespectarea acestor obligații atrage după sine sancțiunea contravențională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 26 alin. 4). În termen de 5 zile de la data finalizării acțiunii de investigare se întocmește în scris raportul de investigație (**Procedura internă**, art. 45).

## **Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**

### **Nerespectarea obligației de a se supune investigației**

- *Obiectul investigației: Primarului și viceprimarilor din municipiul T. li s-au solicitat să răspundă la o serie de întrebări privind lipsa informațiilor de pe pagina oficială de internet a primăriei și în limba maghiară. Primarul și viceprimarii au fost sancționați contravențional la plata a câte 500 lei.*



### 3. EXCEPȚII

Atât persoana reclamată, cât și membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica următoarele excepții (**Procedura internă**, art. 22, 23, 28, 29, 33, 34):

- excepția de tardivitatea introducerii petiției;
- excepția necompetenței vădite;
- excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului.

Excepțiile se pun în dezbatere, fiind acordat un termen pentru comunicarea punctului de vedere de către persoanele interesate (**Procedura internă**, art. 24, 30, 34).

Excepțiile se soluționează prin hotărâre a CNCD (**Procedura internă**, art. 26, 32, 36), iar în situația respingerii lor, aceasta se motivează odată cu fondul (**Procedura internă**, art. 27, 37).

## Cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

### Admiterea excepției tardivității introducerii petiției

- *Obiectul petiției: Petentul nu a fost admis fără examen în baroul de avocați. Decizie: „Colegiul director constată că **Decizia nr. 34** a Baroului Vrancea are data de 09.05.2008, petentul confirmând la audieri că a intrat în posesia deciziei în această zi. Petiția poartă data de 11.07.2009. Având în vedere prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 1 conform căruia «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», Colegiul director admite excepția de tardivitatea introducerii petiției invocată din oficiu cu ocazia audierii.” (**Hotărârea nr. 428/18.08.2009**)*
- *Obiectul petiției: Calcularea incorectă a pensiei. Decizie: „Colegiul director a ridicat din oficiu excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 1 conform căruia «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». Petenții nu au depus punct de vedere față de această excepție. Având în vedere data pensionării (01.06.1994) și data introducerii petiției la CNCD (19.12.2008), Colegiul director admite excepția tardivității.” (**Hotărârea nr. 96/17.02.2009**)*

### Respingerea excepției tardivității introducerii petiției

- *Obiectul petiției: Neacordarea primelor de vacanță pentru perioada 2001-2007 tuturor salariaților bugetari. Decizie: „Colegiul director a reținut că petentul solicită plata primelor de concediu inclusiv pentru anul 2007, prin urmare petiția nu a fost tardiv introdusă. Faptele invocate de petent au caracter continuu. Instanțele de judecată s-au pronunțat de repetate ori favorabil interpretării Colegiului director, conform căruia în situația în care se invocă aplicarea unei prevederi legale, momentul la care se produce discriminarea nu este cel al publicării prevederii, ci momentul aplicării.” (**Hotărârea nr. 250/22.04.2008**)*
- *Obiectul petiției: Încadrarea petentului pe o grilă de salarizare inferioară așteptărilor sale. Decizie: „Cu privire la solicitarea petentului de a constata discriminare datorită neîncadrării lui pe grila pe grila 10 de salarizarea personalului TESA începând cu data de 01.11.2007, Colegiul director respinge excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere că faptele invocate sunt continue, petentul nici în prezent nu a fost încadrat conform solicitării sale.” (**Hotărârea nr. 45/21.01.2009**)*

### Admiterea excepției de necompetență vădită

- *Obiectul petiției: Salarizarea diferită a românilor față de italieni pe o navă aflată sub pavilion panamez. Decizie: „Colegiul director constată că nu are competențe privind faptele comise în afara teritoriului României.” (**Hotărârea nr. 392/12.11.2007**)*

- *Obiectul petiției: Petentul a arătat că în timp ce familia lui a fost înjurată de un vecin datorită apartenenței sale etnice (rome), fiica lui a fost lovită în cap cu un borcan aruncat de la etaj de același vecin. Decizie: „În speța dedusă soluționării, suntem de opinie că subsecvent împrejurărilor de fapt, se pun în evidență aspecte care pot îmbrăca în mod singular și individualizat forma unei fapte prevăzute și sancționate de lege distinct, agravată de săvârșirea pe temei de rasă sau etnie și atrage după sine răspunderea juridică, în speță, o eventuală răspundere penală. Competența de soluționare a acestor aspecte revine organelor de urmărire penală, respectiv instanțelor de judecată.” (Hotărârea nr. 466/18.12.2007)*
  - *Obiectul petiției: Încălcarea dreptului la demnitate al persoanelor cu dizabilități prin emisiunea postului de televiziune x. Decizie: „Colegiul director constată că sancționarea faptelor sesizate intră în competența Consiliului Național al Audiovizualului, conform prevederilor legale și al hotărârii instanțelor de judecată în domeniu.” (Hotărârea nr. 252/22.04.2008)*
  - *Obiectul petiției: încălcarea drepturilor persoanelor deținute. Decizie: „Colegiul director reține că Legea nr. 275 din 4 iulie 2006, în art. 38 și art. 39 prevede în mod expres procedura de soluționare a plângerilor împotriva măsurilor privitoare la exercitarea drepturilor persoanelor condamnate la pedepse privative de libertate.” (Hotărârea nr. 294/27.05.2008)*
  - *Obiectul petiției: Neacordarea tichetelor de masă pentru salariați cu contract individual de muncă, angajați la cabinetul de medicină sportivă, datorită omisiunii din prevederile legale a acestei categorii de personal. Decizie: „Colegiul director, conform Deciziei nr. 997 din 7 octombrie 2008 a Curții Constituționale, constată că nu are competența materială de a se pronunța prin hotărâre asupra actelor normative.” (Hotărârea nr. 165/19.03.2009)*
  - *Obiectul petiției: Hotărâri nedrepte ale instanțelor de judecată. Decizie: „Colegiul director reține că, în cauză, sunt aplicabile principiile organizării și înfăptuirii justiției în țara noastră, transpuse în Constituția României și care statuează în art. 126 alin. 1 că «În România justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege», fiind exclusă posibilitatea desfășurării activității de jurisdicție de către alte structuri sau de către persoane ori instituții private. Coroborând acest aspect fundamental incident petiției deduse soluționării, Colegiul director, este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate analiza statuările instanțelor judecătorești, nu se poate pronunța sine qua non asupra aspectelor corelative actului de justiție, în special cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii, atribut exclusiv al instanțelor de judecată. CNCD nu poate adresa instrucțiuni instanțelor, în speță membrilor acestora în ceea ce privește exercițiul funcțiilor lor și nici să interzică executarea hotărârilor judecătorești pronunțate.” (Hotărârea nr. 446/20.08.2009)*
- Admiterea excepției de obiect vădit nefondat sau lipsa obiectului**
- *Obiectul petiției: Necesitatea de a crea o clasă pentru copii cu nevoi speciale. Decizie: „Colegiul director constată că petiția a rămas fără obiect, întrucât s-a creat clasa solicitată de părinți.” (Hotărârea nr. 335/04.06.2008)*
  - *Obiectul petiției: Neîncheierea cărții de muncă, neplata sporurilor prevăzute de contractul individual de muncă, neacordarea drepturilor bănești aferente încheierii activității pe criteriul apartenenței etnice, religiei și dizabilității. Decizie: „Colegiul director constată că petiția a rămas fără obiect cu privire la neîncheierea cărții de muncă și neplata drepturilor bănești, aceste două probleme fiind soluționate înainte ca reclamații să ia cunoștință de petiția adresată către CNCD. Cu privire la neplata sporurilor legale, prevăzute de Codul muncii și care nu pot fi incluse în salariu, Colegiul director constată că obiectul petiției nu se referă la o situație de discriminare, întrucât nu doar petentul nu a beneficiat de aceste sporuri ci toți angajații reclama-*

tului, indiferent de apartenența lor etnică, religioasă sau indiferent de dizabilitate. În această situație doar instanțele de judecată au competența de a analiza o eventuală încălcare a prevederilor **Codului muncii.**” (**Hotărârea nr. 385/08.07.2008**)

- **Obiectul petiției: Solicitarea intervenției CNCD la un proces. Decizie:** „Colegiul director constată că adresa petentului nu îmbracă forma solicitată pentru petiție, în fapt petentul nu s-a adresat către CNCD cu o petiție ci cu o solicitare de a emite un punct de vedere către o instanță de judecată. În cauzele aflate în curs de soluționare de către instanțele de judecată CNCD emite puncte de vedere la solicitarea instanței.” (**Hotărârea nr. 86/10.02.2009**)

## 4. AUDIERI

Citarea părților este obligatorie. Citația va fi transmisă părților prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 4, **Procedura internă**, art. 15). În cuprinsul citației părților i se învederează posibilitatea de a depune punct de vedere la dosar.

Ședințele de audieri se desfășoară în prezența a cel puțin 2 membri ai Colegiului director (**Procedura internă**, art. 47). Părțile pot fi însoțite sau reprezentate de apărători sau persoane desemnate de ele, și, la solicitare, la ședințe pot participa martori sau experți (**Procedura internă**, art. 48).

La audieri se dă cuvântul întâi petentului și apoi reclamatului. În caz de nevoie se poate da cuvântul de mai multe ori părților (**Procedura internă**, art. 51 alin. 2 și 3). Membrii Colegiului director pot cere explicații, oral sau în scris, și să pună în dezbatere orice împrejurare de fapt sau de drept, chiar dacă nu sunt menționate în petiție sau în punctul de vedere al reclamatului (**Procedura internă**, art. 53 alin. 3), totodată pot dispune administrarea probelor pe care le consideră necesare, chiar dacă părțile se împotrivesc (**Procedura internă**, art. 53 alin. 4). Părțile, cu acordul membrilor Colegiului director, își pot pune reciproc întrebări (**Procedura internă**, art. 54).

Se poate acorda un nou termen pentru pregătirea apărării și depunerea de puncte de vedere (**Procedura internă**, art. 52) sau pentru a depune noi dovezi (**Procedura internă**, art. 55).

După închiderea dezbaterilor, se poate acorda părților un termen pentru a depune concluzii scrise (**Procedura internă**, art. 58).

## 5. ADMINISTRAREA PROBELOR

În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. Când proba se face prin înscrisuri, se vor alătura la dosar atâtea copii câte părți sunt. La înscrisurile întocmite în limbi străine se vor depune traduceri, certificate de parte (**Procedura internă**, art. 68).

În domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: „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.”; **Directiva 2000/78/CE**, art. 10; **Directiva Consiliului 2000/43/CE**: art. 8: „Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».”).

Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie

2006, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000).

Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008).

Aplicând principiul împărțirii sarcinii probei, petentul trebuie să arate:

- existența diferențierii;
- existența unui criteriu;
- atingerea unui drept.

Colegiul director al CNCD, din faptele descrise de petent, poate aprecia care este dreptul atins, chiar dacă petentul (din lipsa cunoștințelor juridice adecvate) nu invocă clar acest drept.

Reclamatul se poate apăra arătând următoarele:

- fapta prezentată nu există;
- nu există o legătură de cauzalitate între faptele prezentate și criteriul invocat;
- nu a fost atins un drept;
- diferențierea are ca și cauză o măsură afirmativă sau există o justificare obiectivă pentru diferențiere.

Pentru stabilirea faptelor, se poate dispune efectuarea de investigații: „acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta” (*O.G. nr. 137/2000*, art. 20 alin. 5).

Refuzul de a acorda informațiile solicitate reprezintă însuși o faptă contravențională, ce se sancționează conform *O.G. nr. 137/2000*, art. 26 alin. 3 și 4:

„(3) La cererea agenților constatatori, 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.

(4) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (3) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.”

## 6. DELIBERARE ȘI HOTĂRÂRE

După sfârșitul dezbaterilor, membrii Colegiului director deliberază în secret (*Procedura internă*, art. 74). Colegiul director soluționează sesizarea prin hotărâre (*O.G. nr. 137/2000*, art. 20 alin. 2, *Procedura internă*, art. 73), care se adoptă prin votul individual al fiecărui membru, cu votul favora-

bil a cel puțin 5 membrii (**Procedura internă**, art. 75).

Dacă hotărârea nu se poate adopta, se va amâna pentru un termen ulterior (**Procedura internă**, art. 76).

Colegiul director decide numai asupra obiectului petiției deduse soluționării (**Procedura internă**, art. 53 alin. 5).

Hotărârea va cuprinde (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 7, **Procedura internă**, art. 77):

- numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea;
- numele, domiciliul sau reședința părților;
- obiectul sesizării;
- susținerile părților;
- descrierea faptei de discriminare;
- motivele de fapt și de drept care au stat la baza deciziei;
- modalitatea de plată a amenzii;
- calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

În situația în care există o înțelegere amiabilă între părți, aceasta va fi cuprinsă în hotărâre (**Procedura internă**, art. 80 alin. 3).

Termenul de soluționare al petiției este de 90 de zile, cea de redactare a hotărârii de 15 de zile (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 7 și 8, **Procedura internă**, art. 77).

Erorile materiale din hotărâri pot fi îndreptate din oficiu sau la cerere, în ședința Colegiului director (**Procedura internă**, art. 81).

Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data comunicării. Hotărârile neatacate constituie de drept titlu executoriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 9 și 10, **Procedura internă**, art. 82).



# Analiza Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniul discriminării

ISTVAN HALLER,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## 1. DEFINIȚIA DISCRIMINĂRII

**Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale**<sup>1</sup>, la art. 14, prevede:

*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*

Din această definiție rezultă că art. 14 este aplicabil diferențierilor pe bază de orice criteriu care atinge unul din drepturile prevăzute de Convenție. Spre exemplu art. 14 nu este aplicabil discriminărilor care ating dreptul la muncă, întrucât acest drept nu este prevăzut de **Convenție**.

**Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale**<sup>2</sup> lărgeste definiția, astfel în concordanță cu acest protocol Curtea Europeană a Drepturilor Omului<sup>3</sup> poate analiza orice discriminare:

- 1) *Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.*
- 2) *Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.*

## 2. JURISPRUDENȚA CEDO

### 2.1. Cauza Fredin împotriva Suediei, Decizia CEDO din 18 februarie 1991

#### Prezentarea cauzei:

Aplicantul avea o societate de exploatare a nisipului, dar autoritățile suedeze au decis să nu mai acorde permisul de exploatare, deși aplicantul era proprietarul terenului de unde anterior a exploatat nisip. A considerat discriminatoriu faptul că alte societăți au primit permis de exploatare. A invocat discriminarea în conexiune cu dreptul la proprietate.

#### Principii:

- art. 14 oferă protecție împotriva diferențierii persoanelor care se află în situație similară și care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă.

1 Cunoscut și sub denumirea de **Convenția europeană a drepturilor omului**, în continuare **Convenția**.

2 În continuare **Protocolul nr. 12**.

3 În continuare CEDO.

#### Aplicarea principiilor:

- aplicantul nu a probat că se află în situație similară cu societățile care au primit permis de exploatare a nisipului;
- în concluzie art. 14 nu este aplicabil.

## 2.2. Cauza Thlimmenos împotriva Greciei, Decizia CEDO din 6 aprilie 2000

#### Prezentarea cauzei:

Aplicantul a fost condamnat pentru refuzul de a se înrola în armată (aparținând unui cult neoprotestant). Ulterior, i s-a refuzat angajarea ca și contabil liber profesionist pe motivul că a avut o condamnare penală. A invocat discriminarea în conexiune cu libertatea de religie.

#### Principii:

- art. 14 nu are o existență independentă, ci poate fi invocat numai cu privire la drepturile și libertățile pe care acestea le reglementează; deși incidența art. 14 nu presupune o încălcare a acestor drepturi și libertăți — iar astfel poate apărea ca autonom — aplicarea art. 14 se poate face numai în legătură cu un fapt care intră în sfera de aplicare a unui alt drept apărut de **Convenție**;
- art. 14 oferă protecție împotriva diferențierii persoanelor care se află în situație similară și care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă; totodată, dreptul de a nu fi discriminat se încalcă și atunci când fără o justificare obiectivă și rezonabilă persoanele aflate în situație diferită nu sunt tratate în mod diferit;
- în analiza justificării rezonabile se analizează proporționalitatea dintre scopul urmărit și mijloacele folosite;
- CEDO se poate pronunța și asupra legislației unei țări.

#### Aplicarea principiilor:

- refuzul angajării ca și contabil nu s-a datorat religiei aplicantului ci condamnării anterioare și nu s-a afectat dreptul la religie ci dreptul la muncă, ceea ce nu se bucură de protecția **Convenției**;
- aplicația are ca obiect faptul că nu se face o distincție între persoanele condamnate din motive de conștiință și persoanele condamnate pentru alte motive, prin urmare fapta are legătură cu art. 9 din **Convenție**;
- nu este necesar să se analizeze dacă art. 9 a fost sau nu încălcat prin condamnarea aplicantului pentru refuzul serviciului militar;
- statele au un interes legitim atunci când condiționează exercitarea unor profesii de inexistența unor condamnări penale; în această situație este și profesia de contabil; totodată, condamnarea pentru o convingere cum este cea a refuzului de a purta uniformă militară nu implică o lipsă de onestitate sau moralitate care să împiedice exercitarea profesiei de contabil; prin urmare, excluderea aplicantului nu este justificată; refuzul de a purta uniformă militară a fost sancționat în mod disproportionat și prin excluderea de la exercitarea profesiei; astfel, nu există un scop legitim în excluderea aplicantului de la exercitarea profesiei de contabil; nu este justificat obiectiv și rezonabil faptul că aplicantul nu a fost tratat diferit față de alte persoane care au fost condamnate pentru fapte de altă natură;
- în concluzie art. 14 a fost încălcat.

## 2.3. Cauza Moldovan și alți împotriva României, Decizia CEDO din 12 iulie 2005

#### Prezentarea cauzei:

Aplicanții sunt romi, victime ale unei violențe colective (trei persoane au fost linșate, 14 case incendiate și alte patru distruse). Ulterior incidentului, autoritățile au promis reconstruirea caselor, ceea ce nu s-a întâmplat. Soluționarea cauzei a fost mult întârziată atât de organele de cercetare penală cât și de instanțele de judecată. Atât prin rechizitoriu cât și prin sentințe judecătorești au fost formulate stereotipuri rasiste la



adresa romilor. Aplicații au invocat discriminarea în conexiune cu dreptul la un proces echitabil și dreptul la respectarea vieții private și de familie.

**Principii:**

- art. 14 nu are o existență independentă, ci poate fi invocat numai cu privire la drepturile și libertățile pe care acestea le reglementează; deși incidența art. 14 nu presupune o încălcare a acestor drepturi și libertăți — iar astfel poate apărea ca autonom — aplicarea art. 14 se poate face numai în legătură cu un fapt care intră în sfera de aplicare a unui alt drept apărut de **Convenție**;
- o diferență de tratament are natură discriminatorie dacă nu se bazează pe o justificare rezonabilă și obiectivă, adică dacă nu urmărește un scop legitim sau dacă nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit;

**Aplicarea principiilor:**

- atacurile au fost îndreptate împotriva reclamanților datorită originii lor etnice; Curtea nu este competentă „ratione temporis” să examineze incendierea locuințelor reclamanților și nici uciderea unor rude ale acestora, constată însă că originea etnică a reclamanților pare a fi fost decisivă în durata și modul de soluționare a cauzei de către instanțele naționale după ratificarea **Convenției** de către România; reține în continuare existența remarcilor discriminatorii repetate, formulate de către autorități pe tot parcursul soluționării cauzei, prin respingerea capetelor de cerere privind acordarea de despăgubiri aferente distrugerii bunurilor mobile și a pieselor de mobilier, precum și respingerea cererii de acordare de daune morale în urma distrugerii locuințelor reclamanților; în ceea ce privește **Decizia din 24 februarie 2004**, menținută de Înalta Curte de Casație și Justiție în data de 25 februarie 2005, considerentele reducerii cuantumului daunelor morale priveau în mod direct caracteristicile etniei reclamanților;
- Guvernul nu a prezentat nicio justificare a diferenței de tratament aplicat reclamanților;
- în concluzie art. 14 a fost încălcat.

#### 2.4. Cauza D. H. și alți împotriva Cehiei, **Decizia CEDO din 13 noiembrie 2007**

**Prezentarea cauzei:**

Aplicații, părinții unor copii romi, au considerat discriminatorie plasarea copiilor în școli pentru copii cu deficiențe mentale. Au invocat discriminarea în conexiune cu dreptul la educație.

**Principii:**

- discriminarea este definită ca un tratament diferențiat, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, aplicat persoanelor aflate în situație similară; totuși, art. 14 nu interzice statelor să trateze anumite grupuri în mod diferit pentru a corecta inegalitățile existente între ele; în anumite circumstanțe neaplicarea unor măsuri menite a corecta inegalitatea poate reprezenta o încălcare a art. 14; Curtea a acceptat totodată că o politică generală sau o măsură care prin efecte prejudiciază un grup poate fi considerat ca fiind discriminatoriu în pofida faptului că nu vizează în mod special acel grup; discriminarea poate rezulta dintr-o situație de facto;
- discriminarea persoanelor pe criterii etnice reprezintă o discriminare rasială; discriminarea rasială reprezintă o formă particular jignitoare și, din punctul de vedere al consecințelor periculoase, necesită din partea autorităților o vigilență specială și o reacție hotărâtă; astfel autoritățile trebuie să folosească toate mijloacele de care dispun să combată rasismul, consolidând astfel democrația în care diversitatea nu este percepută ca o amenințare, ci ca o sursă de bogăție; o diferență de tratament bazat în exclusivitate sau într-o măsură decisivă pe criteriul apartenenței etnice nu poate avea o justificare obiectivă în societatea contemporană democratică, construită pe principiul pluralismului și respectului pentru diferența culturală;
- aplicând principiul inversării sarcinii probei, dacă aplicantul arată o diferență de tratament, Guvernul trebuie să arate că diferențierea este justificată;

- nu există limite procedurale asupra admisibilității probelor privind probarea diferențierii din care rezultă inversarea sarcinii probei; dovada poate rezulta din coexistența unor deducții suficient de puternice, clare și concordante sau din prezumții de fapt incontestabile; mai mult, nivelul de convingere necesar pentru a ajunge la o anumită concluzie și, în acest context, distribuția sarcinii probei sunt intrinsec legat de specificitatea faptelor, natura unor afirmații;
- procedura Curții poate abate de la aplicarea riguroasă a principiului affirmanti incumbit probatio; în anumite situații, în care autoritățile sunt cele care dețin în totalitate sau în parte probele, sarcina probei aparține autorităților, ele trebuie să ofere explicații satisfăcătoare și convingătoare;
- datele statistice nu pot în sine să probeze o discriminare; totuși, Curtea se poate baza în mare parte pe statisticile invocate de părți pentru a stabili o diferență de tratament între două grupuri;
- situația vulnerabilă a romilor implică o atenție sporită asupra necesităților și a modului lor de viață diferit atât privind reglementările relevante cât și privind luarea unor decizii;

#### **Aplicarea principiilor:**

- datele statistice arată că în timp ce în localitatea Ostrava doar 2,26% din elevi sunt romi, în școala specială pentru copii cu dizabilitate procentul lor ajunge la 56%;
- testele aplicate nu au ținut cont de specificul cultural al comunității rome; în aceste condiții testarea copiilor nu reprezintă o justificare obiectivă;
- părinții care au fost de acord cu mutarea copiilor lor la școlile speciale nu au cunoscut suficient efectele faptelor lor; un consimțământ neinformant nu reprezintă justificare obiectivă; părinții romi s-au confruntat cu o dilemă: să aleagă între o școală obișnuită, unde datorită diferențelor sociale și culturale poate fi izolat și ostracizat, și o școală unde majoritatea elevilor sunt romi;
- în concluzie art. 14 a fost încălcat.

## **2.5. Cauza Beian împotriva României, Decizia CEDO din 6 decembrie 2007**

#### **Prezentarea cauzei:**

Aplicantul i s-a soluționat o cauză de către Înalta Curte de Casație și Justiție în mod diferit decât alte cauze similare. S-a invocat discriminarea în conexiune cu dreptul la proprietate.

#### **Principii:**

- art. 14 nu are o existență independentă, ci poate fi invocat numai cu privire la drepturile și libertățile pe care acestea le reglementează; deși incidența art. 14 nu presupune o încălcare a acestor drepturi și libertăți — iar astfel poate apărea ca autonom — aplicarea art. 14 se poate face numai în legătură cu un fapt care intră în sfera de aplicare a unui alt drept apărat de **Convenție**;
- art. 14 oferă protecție împotriva diferențierii persoanelor care se află în situație similară și care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă;
- lista de criterii cuprinsă în art. 14 are un caracter orientativ și nu limitativ.

#### **Aplicarea principiilor:**

- Curtea constată existența unei diferențe de tratament între diferiții recruți care au efectuat o muncă forțată;
- Guvernul nu a prezentat o justificare pentru această diferență de tratament, argumentul său bazându-se, esențialmente, pe de o parte, pe faptul că presupusa discriminare nu ține de niciunul dintre criteriile enunțate la art. 14 și, pe de altă parte, pe autonomia de care beneficiază instanțele interne în interpretarea și aplicarea dreptului intern;
- fondul cauzei nu este o simplă divergență de jurisprudență, ce poate apare în orice sistem judiciar care se bazează pe un ansamblu de instanțe de fond, ci de neîndeplinirea de către Înalta Curte de Casație a rolului său de regulator al acestor conflicte;
- în concluzie art. 14 a fost încălcat în conexiune cu dreptul la un tratament uman.

## 2.6. Cauza Stoica împotriva României, Decizia CEDO din 4 iunie 2008

### Prezentarea cauzei:

Aplicantul a fost întrebat dacă este român sau rom, iar când a spus că este rom, a fost bătut de polițiști. A invocat discriminarea în conexiune cu dreptul la un tratament uman și dreptul la un recurs efectiv.

### Principii:

- art. 14 oferă protecție împotriva diferențierii persoanelor care se află în situație similară și care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă; violența rasială afectează în mod deosebit demnitatea umană și, datorită consecințelor periculoase, necesită o atenție sporită și reacție hotărâtă din partea autorităților; astfel, autoritățile trebuie să folosească toate mijloacele de care dispun să combată rasismul și violențele rasiste, consolidând astfel democrația în care diversitatea nu este percepută ca o amenințare, ci ca o sursă de bogăție;
- Curtea trebuie să analizeze în ce măsură rasismul a fost factorul care a determinat acțiunea autorităților;
- în situația în care autoritățile investighează incidente violente în care se invocă motivația rasială, statele au obligația suplimentară de a face un efort rezonabil pentru a evidenția orice motivație rasistă și pentru a stabili dacă ura etnică sau prejudecata a avut sau nu un rol în derularea evenimentelor; a trata violențele motivate rasial ca și violențele care nu au o astfel de motivație înseamnă că se trece cu vederea natura specifică a acelor fapte care sunt deosebit de distructive cu privire la drepturi fundamentale; lipsa unei diferențieri între aceste situații constituie în sine un tratament injust în conformitate cu art. 14 al **Convenției**; indiscutabil, dovedirea motivării rasiale este de multe ori extrem de greu în practică; obligația statelor de a investiga motivația rasială este o obligație privind depunerea tuturor eforturilor, în măsură rezonabilă, conform circumstanței cauzelor;
- Curtea, în analiza probelor, adoptă standardul „dincolo de orice dubiu”; cu toate acestea nu a exclus posibilitatea ca, în anumite cazuri de presupusă discriminare, să solicite statelor să combată o acuzație de discriminare și — în cazul în care nu reușesc să facă acest lucru — să constate discriminarea;
- Curtea arată că în cazul în care se presupune că un act violent ar fi motivată de prejudecăți rasiale, dovada lipsei unei astfel de motivații cade în sarcina statului<sup>4</sup>.

### Aplicarea principiilor:

- procurorul militar s-a referit, într-o oarecare măsură, la o posibilă motivație rasistă; rămâne de văzut dacă autoritățile au depus sau nu toate eforturile pentru a stabili motivația;
- se poate observa că procurorul militar a tras concluzia că faptele nu au o motivație rasială doar din analiza declarațiilor persoanelor acuzate; nu au fost analizate acele discuții anterioare incidentului care s-au referit la comunitatea romă; Curtea este își exprimă îngrijorarea că autoritățile au afirmat că nu există motivație rasistă înainte de terminarea anchetei penale;
- Curtea consideră că autoritățile nu au făcut nimic pentru a investiga o eventuală motivație rasială a evenimentelor;
- este dincolo de orice dispută faptul că incidentul s-a produs între persoanele din comunitatea romă și forțele de poliție; conflictul, din punct de vedere rasial, nu a fost neutru; înainte de a fi bătut aplicantul, s-a pus întrebarea dacă el este român sau rom; descrierea situației de polițiști, conform căreia comportamentul agresiv este „pur ți-gănesc” reprezintă un stereotip clar și probează faptul că polițiștii nu au fost neutri din punct de vedere rasial nici în timpul evenimentelor și nici ulterior;
- Curtea consideră că nu există un motiv pentru care agresiunea polițiștilor față de aplicant poate fi scos din contextul rasial;
- în acest context sarcina probei se transferă către Guvern, având în vedere că deține toate probele privind ignorarea discriminării ignorate de poliție și de procurorul militar;
- în concluzie art. 14 a fost încălcat în conexiune cu dreptul la un tratament uman.



# Combaterea discriminării la nivelul Uniunii Europene

ISTVAN HALLER,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## 1. LEGISLAȚIA UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIA DISCRIMINĂRII

*Tratatul de la Lisabona*<sup>1</sup>, intrat în vigoare la 1 decembrie 2009, prin art. 6.1. para. 1 statuează recunoașterea drepturilor, libertăților și principiilor prevăzute de *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*.

*Carta*, la Titlul III, *Egalitatea*, are următoarele prevederi:

### **Articolul 20. Egalitatea în fața legii**

Toate persoanele sunt egale în fața legii.

### **Articolul 21. Nediscriminarea**

(1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

(2) În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.

### **Articolul 22. Diversitatea culturală, religioasă și lingvistică**

Uniunea respectă diversitatea culturală, religioasă și lingvistică.

### **Articolul 23. Egalitatea între femei și bărbați**

*Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.*

### **Articolul 24. Drepturile copilului**

(1) Copiii au dreptul la protecția și îngrijirile necesare pentru asigurarea bunăstării lor. Ei își pot exprima în mod liber opinia. Aceasta se ia în considerare în problemele care îi privesc, în funcție de vârsta și gradul lor de maturitate.

(2) În toate acțiunile referitoare la copii, indiferent dacă sunt realizate de autorități publice sau de instituții private, interesul superior al copilului trebuie să fie considerat primordial.

(3) Orice copil are dreptul de a întreține cu regularitate relații personale și contacte directe cu ambii părinți, cu excepția cazului în care acestea sunt contrare interesului său.

### **Articolul 25. Drepturile persoanelor în vârstă**

*Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor în vârstă de a duce o viață demnă și independentă și de a participa la viața socială și culturală.*

### **Articolul 26. Integrarea persoanelor cu handicap**

*Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității.”*

<sup>1</sup> Denumirea completă: *Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene*. Aceste tratate reprezintă practic constituția Uniunii Europene.

Egalitatea pe criteriul genului și pe criteriul cetățeniei este definită chiar în **Tratatul privind Uniunea Europeană** (art. 8: „În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.”; art. 18: „În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, se interzice orice discriminare exercitată pe motiv de cetățenie sau naționalitate. Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară, pot adopta orice norme în vederea interzicerii acestor discriminări”).

Uniunea Europeană are și o serie de directive<sup>2</sup> în domeniul combaterii discriminării:

→ privind egalitatea de gen:

- **Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați;**
- **Directiva 76/207/CEE din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de muncă,** cu modificările și completările aduse prin **Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002;**
- **Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucrătoarelor independente în timpul sarcinii și al maternității;**
- **Directiva 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;**
- **Directiva 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP și CES;**
- **Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex;**
- **Directiva 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;**

→ privind egalitatea pe criteriul de rasă

- **Directiva 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică<sup>3</sup>;**

→ privind egalitatea în domeniul muncii:

- **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<sup>4</sup>.**

## 2. CAZUISTICA CURȚII EUROPENE DE JUSTIȚIE ÎN MATERIA DISCRIMINĂRII

### HELLMUT MARSCHALL împotriva LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

CAUZA C-409/95

Hotărârea Curții din 11 noiembrie 1997

Interpretează:

**Directiva 76/207/CEE**, art. 2 alin. 1 și 4

1) În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

4) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse

<sup>2</sup> Directivele reprezintă norme juridice obligatorii pentru state membre. Curtea Europeană de Justiție poate sancționa statele pentru neimplementarea pe plan intern a directivelor.

<sup>3</sup> În continuare **Directiva nr. 2000/43**.

<sup>4</sup> În continuare **Directiva nr. 2000/78**.

*între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).*

**Descriere situație:**

Conform legislației landului Nordrhein-Wesfalia, la promovarea în funcție publică dacă sunt bărbați și femei care au o calificare potrivită, competențe și performanțe egale, au prioritate femeile în domenii în care la nivelul respectivei funcții numărul femeilor este mai mic decât cel al bărbaților, în afara situației în care rațiuni legate de persoana bărbatului nu schimbă balanța în favoarea lui.

**Dispozitiv:**

- reglementarea națională nu contravine directivei, cu următoarele condiții:
  - în toate cazurile asigură candidaților bărbați, având calificare identică, evaluarea obiectivă a candidaturii care ia în considerare toate criteriile specifice legate de candidați, și exclude prioritatea femeilor dacă unul sau mai multe criterii schimbă balanța în favoarea bărbatului;
  - aceste criterii nu sunt discriminatorii față de candidații femei.

**ANGELA MARIA SIRDAR împotriva THE ARMY BOARD, SECRETARY OF STATE FOR DEFENCE**

CAUZA C-273/97

Hotărârea Curții din 26 octombrie 1999

**Interpretează:**

*Directiva 76/207/CEE, art. 2*

- 1) *În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.*
- 2) *Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare acele activități profesionale și, după caz, formarea care conduce la acestea, pentru care, date fiind natura sau condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă.*
- 3) *Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.*
- 4) *Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).*

**Descriere situație:**

În Regatul Unit legislația interzice femeilor înrolarea la serviciile din unitățile special de luptă cum ar fi Marina Regală.

**Dispozitiv:**

- deciziile luate de statele membre cu privire la accesul la un loc de muncă, pregătirea vocațională și condițiile de muncă în forțele armate, având ca scop asigurarea eficienței combative nu este cu totul în afara sferei de competență a legislației comunitare;
- excluderea femeilor de la serviciile din unitățile speciale de luptă cum ar fi Marina Regală poate fi justificată pe baza directivei, având ca motiv natura activității în cauză și contextul în care aceasta se desfășoară.

**TANJA KREIL împotriva BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**

CAUZA C-285/98

Hotărârea Curții din 11 ianuarie 2000

**Interpretează:**

*Directiva 76/207/CEE, art. 2*

**Descriere situație:**

Legislația federală din Germania exclude femeile din posturile militare, cu excepția serviciilor medicale și muzicale.

**Dispozitiv:**

- directiva se opune aplicării prevederilor naționale care impun o excludere generală a

femeilor de la posturile militare care necesită utilizarea armamentului și care permite accesul lor numai la servicii medicale și muzicale militare.

### MARY BROWN împotriva RENTOKIL LIMITED

CAUZA C-394/96

Hotărârea Curții (Camera a șasea) din 30 aprilie 1998

#### Interpretează:

**Directiva 76/207/CEE**, art. 2 alin. 1; art. 5 alin. 1

art. 2 alin. 1): *În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.*

art. 5 lin. 1: *Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.*

#### Descriere situație:

Angajata a semnat un contract conform căreia dacă acumulează un anumit număr de săptămâni de absență, angajatorul are dreptul de a o concedia. Ulterior, în timpul sarcinii, a acumulat absențe datorită bolii ce a rezultat din sarcină.

#### Dispozitiv:

- directiva este contrară concedierii unei angajate femei în orice moment al sarcinii din cauza absențelor datorate incapacității de muncă cauzate de o boală ce rezultă din sarcină;
- faptul că o angajată femeie a fost concediată în timpul sarcinii pe baza unor prevederi contractuale conform cărora angajatorul poate concedia angajații de ambele sexe după un anumit număr de săptămâni de absență continuă nu afectează interpretarea anterioară.

### SILKE-KARIN MAHLBURG împotriva LAND MECKLENBURG-VORPOMMERN

CAUZA C-207/98

Hotărârea Curții (Camera a șasea) din 3 februarie 2000

Interpretează: **Directiva 76/207/CEE**, art. 2 alin. 1 și 3

#### Descriere situație:

Legislația din landul Mecklenburg-Vorpommern interzice exercitarea anumitor munci pentru femei însărcinate. Unei femei însărcinate i s-a refuzat angajarea pe termen nelimitat pe un post pe motivul că, ea fiind însărcinată, nu poate efectua muncile legate de respectivul post.

#### Dispozitiv:

- directiva este contrară refuzului de a acorda unei femei însărcinate un post pe o perioadă nedeterminată pe motivul că o interdicție legală previne ca o femeie însărcinată să fie încadrată pe un asemenea post de la începutul și pe toată durata sarcinii.

### TELE DANMARK A/S împotriva HANDELS- OG KONTORFUNKTIONÆRERNES FORBUND I DANMARK (HK)

CAUZA C-109/00

Hotărârea Curții (Camera a cincea) din 4 octombrie 2001

#### Interpretează:

**Directiva 76/207/CEE**, art. 5 alin. 1;

**Directiva 92/85/CEE**, art. 10

**Directiva 76/207/CEE**, art. 5 lin. 1: *Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.*

**Directiva 92/85/CEE**, art. 10: *Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul art. 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:*



1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor arătate la art. 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate indicat la art. 8 alin. (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;
2. Atunci când o lucrătoare, în sensul art. 2, este concediată în timpul perioadei menționate la alin. (1), angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;
3. Statele membre vor lua măsurile necesare pentru protejarea lucrătoarelor menționate la art. 2, față de consecințele concedierii ilegale în temeiul alin. (1).

**Descriere situație:**

O persoană a fost angajată pe o perioadă determinată. Contractul de muncă semnat de ea a prevăzut obligația de a anunța angajatorul privind o eventuală sarcină. După angajare persoana a devenit însărcinată, însă nu a anunțat angajatorul, decât în momentul în care nu a putut satisface o parte substanțială din atribuțiile de serviciu. Angajatorul a arătat că recrutează frecvent muncitori temporari, astfel, dacă ar avea multe cauze similare ar fi afectat grav financiar.

**Dispozitiv:**

- directivele trebuie să fie interpretate ca împiedicând concedierea angajatului pe motivul sarcinii
  - când a fost angajată pe o perioadă determinată;
  - nu a anunțat angajatorul privind sarcina, chiar dacă privind acest aspect a primit informații la încheierea contractului de muncă;
  - și pentru că datorită sarcinii nu a fost capabilă să satisfacă o parte substanțială din atribuțiile de serviciu;
- în interpretarea directivelor nu are relevanță faptul că angajatul a fost recrutat într-o întreprindere mare care angajează frecvent muncitori temporari.

**CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING împotriva FIRMA FERYN NV**

CAUZA C-54/07

Hotărârea Curții (Camera a doua) din 10 iulie 2008

**Interpretează:**

**Directiva 2000/43/CE**, art. 2 alin. 2 lit. a; art. 8, alin. 1; art. 15

art. 2 alin. 2 lit. a: *discriminarea directă are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este alta, a fost sau ar putea fi tratată într-o manieră similară, pe criteriul originii rasiale sau etnice;*

art. 8, alin. 1: *Statele membre trebuie să ia toate măsurile necesare, în concordanță cu sistemele judiciare interne, pentru a se asigura că - atunci când persoanele care se consideră a fi nedreptățite de faptul că principiul tratamentului egal nu a fost aplicat și în cazul lor, în fața unui tribunal sau a altei autorități competente, fapte în urma cărora se poate spune că a avut loc un caz de discriminare directă sau indirectă - acuzatul va trebui să demonstreze că nu a avut loc o încălcare a principiului tratamentului egal.*

art. 15: *Sancțiunile, care trebuie să cuprindă plata compensațiilor pentru victime, trebuie să fie eficiente și proporționate.*

**Descriere situație:**

Un angajator a declarat în public că la firma lui nu se angajează persoane de culoare.

**Dispozitiv:**

- faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii;
- declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente

pentru a se prezuma existența unei politici de angajare direct discriminatorii; acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament; el poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale;

- se impune ca și atunci când nu există o victimă identificabilă sancțiunile care se aplică să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.

## S. COLEMAN împotriva ATTRIDGE LAW, STEVE LAW

CAUZA C-303/06

Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 17 iulie 2008

### Interpretează:

**Directiva 2000/78/CE**, art. 1; art. 2 alin. 1, alin. 2 lit. a, alin. 3; art. 3, alin. 1 lit. c, art. 1; art.

2 alin. 1, alin. 2 lit. a, alin. 3; art. 3, alin. 1 lit. c

art. 1: *Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.*

art. 2 alin. 1: *În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.*

art. 2 alin. 2 lit. a: *o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;*

art. 2 alin. 3: *Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.*

art. 3, alin. 1: *În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;*

### Descriere situație:

Unei angajate i s-a spus în mod repetat să-și dea demisia pe considerentul că având un copil cu dizabilități nu lucrează la randamentul maxim. Ulterior i s-a desfăcut contractul de muncă.

### Dispozitiv:

- interzicerea discriminării directe nu este limitată la persoanele care au ele însele un handicap; în cazul în care un angajator tratează un angajat care nu are el însuși un handicap într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt angajat și este dovedit că tratamentul defavorabil a cărui victimă este acest angajat se întemeiază pe handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de tratament este contrar interzicerii discriminării directe;
- interzicerea hărțuirii nu este limitată la persoanele care au ele însele un handicap; în cazul în care este dovedit că există o legătură între comportamentul indezirabil care constituie hărțuire a cărui victimă este un angajat care nu are el însuși un handicap și handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de comportament este contrar interzicerii hărțuirii.



Cristian JURA ocupă în prezent funcția de membru al Colegiului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. A fost numit în această poziție de Camera Deputaților și Senat, reunite în ședință comună, în aprilie 2010 pentru un mandat de 5 ani.

Domnul Jura a ocupat și funcția de Președinte al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și funcția de secretar de stat la Departamentul pentru Relații Interetnice din cadrul Guvernului României.

Domnul Jura are gradul didactic de conferențiar universitar. În calitate de cadru universitar este titular pentru disciplinele drept internațional public și mecanisme europene de promovare și protecție a drepturilor omului.

Din anul 2004 devine formator la Institutul Național al Magistraturii, titular de curs la materia „Combaterea discriminării”, aprobat de CSM.

Din anul 2011 devine mediator autorizat.

A fost desemnat Coordonatorul Național al României în cadrul grupului de lucru în domeniul integrării romilor în anul 2003 și a fost propus de către UNDP România pentru premiul UNDP Poverty Eradication Award, 2004.

În anul 2005 susține public teza de doctorat cu tema: „Minoritățile și securitatea” la Universitatea Națională de Apărare, Facultatea de Comandă și Stat Major dobândind titlul de

Doctor în științe militare, cu distincția CUM LAUDE.

În anul 2003 susține public teza de doctorat cu tema „Evoluția pe plan internațional a reglementărilor privind drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale” la Facultatea de Drept, Universitatea București obținând titlul științific de doctor în drept, cu distincția SUMMA CUM LAUDE.

A publicat peste 20 de volume de specialitate și numeroase articole. Este membru al consiliului științific al Journal of Politics and Law și al International Law Research.

# Norme juridice complementare<sup>1</sup> Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

CONF. UNIV. DR. CRISTIAN JURA,  
MEMBRU AL COLEGIULUI DIRECTOR AL  
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

În materia combaterii discriminării, în mod evident, legea specială este reprezentată de Ordonanța Guvernului 137/2000 care a fost completată și modificată de mai multe ori. OG 137/2000 este structurată în trei capitole: primul capitol se numește „Principii și definiții”, al doilea „Dispoziții speciale” și cuprinde 6 secțiuni, iar ultimul capitol poartă denumirea de „Dispoziții procedurale și sancțiuni”<sup>2</sup>. Conform OG 137/2000, garantul respectării principiului nediscriminării este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării<sup>3</sup> (CNCD).

Legiuitorul a atribuit Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competențe în aplicarea altor norme decât cele prevăzute de OG 137/2000 sau CNCD intervine în anumite domenii în care există deja o altă autoritate de reglementare.

Așadar există mai multe categorii de norme complementare:

## 1. NORME A CĂROR NERESPECTARE CNCD ESTE CHEMAT SĂ O SANȚIONEZE, EXCEPTÂND OG 137/2000:

- **Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;**
- **OG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;**
- **Legea nr. 612 din 13 noiembrie 2002 pentru formularea unei declarații privind recunoașterea de către România a competenței Comitetului pentru Eliminarea Discriminării Rasiale, în conformitate cu art. 14 din Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, adoptată de Adunarea generală a Organizației Națiunilor Unite la New York la 21 decembrie 1965**
- **OG 21/2007 privind instituții și companii de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic.**

1 Republicată în temeiul art. IV din Legea nr. 324/2006 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. 626 din 20 iulie 2006, dându-se textelor o nouă numerotare

2 Pentru o analiză a conținutului OG 137/2000 vezi capitolul OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

3 Art. 16 din OG 137/2000 prevede „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”.

## 2. DOMENII ÎN CARE CNCD POATE INTERVENI CHIAZ DACĂ EXISTĂ O ALTĂ AU-TORITATE DE REGLEMENTARE:

- Legea 504/2002 a audiovizualului;
- Ordonanța de urgență nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 4/2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive

## 3. NORME AFLATE ÎN CONFLICT POZITIV CU OG 137/2000:

- Ordonanța de Urgență nr. 31 din 13 martie 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.

## 4. PRINCIPIUL NEDISCRIMINĂRII – PRINCIPIU TRANSVERSAL AL LEGISLAȚIEI NAȚIONALE

- Constituția României
- Codul penal
- Codul muncii
- Legea educației
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

## 1. NORME A CĂROR NERESPECTARE CNCD ESTE CHEMAT SĂ O SANȚIONEZE:

### a) Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea 202/2002 reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România. În sensul OG 202/2002, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora<sup>4</sup>.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale<sup>5</sup>.

În cadrul Legii 202/2002, art. 46, alin. 3 lit. b conține următoarele prevederi:

4 Conform art. 1 din Lg 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 01/03/2007

5 Conform art. 2 din Lg 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 01/03/2007

„(3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

....

b) *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23.*”

Așadar, conform Legii 202/2002, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării dobândește atribuții noi de sancționare, diferite de cele din OG 137/2000. CNCD va constata și sancționa contravențiile prevăzute de art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23 din Legea 202/2002. Precizăm faptul că art. 15 – 23 din Legea 202/2002 conțin două capitole în mod integral: Capitolul III *Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare* și Capitolul IV *Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei*. Astfel:

”Art. 6

...

(2) *Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.*

(3) *Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.*

(4) *Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoană.*

...”

Și

**“Capitolul III - Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare**

**Art. 15**

(1) *Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.*

(2) *Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.*

(3) *Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.*

(4) *Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.*

(5) *Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.*

**Art. 16**

(1) *Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și formarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.*

(2) *Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.*

#### **Art. 17**

*Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.*

#### **Art. 18**

*Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.*

#### **Art. 19**

*(1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.*

*(2) Sursele de cultură menționate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.*

#### **Art. 20**

*(1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.*

*(2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.*

*(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producțiile publicitare.*

#### **Art. 21**

*(1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.*

*(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.*

### **Capitolul IV - Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei**

#### **Art. 22**

*(1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.*

*(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.*

#### **Art. 23**

*(1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.*



(2) Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

(3) Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European. “

### Observații:

→ Legea 202/2002 face adăugiri substanțiale la atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prevăzute de OG 137/2000. Cu toate acestea, unele dintre aceste noi contravenții se circumscriu definițiilor generale prevăzute de OG 137/2000, cum ar fi definiția generală a discriminării sau dispoziția de a discrimina.

→ În condițiile în care CNCD va constata o discriminare prevăzută de art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23 din Legea 202/2002, va aplica un quantum al amenzii diferit de cel prevăzut de OG. 137/2000. În aceste cazuri, quantumul amenzilor contravenționale este de la 1.500 lei la 15.000 lei.

## Jurisprudență relevantă

Petenta, CA, susține că de la momentul întoarcerii din concediul de creștere a copilului, a fost supusă unui tratament ostil din partea șefului ierarhic, unei hărțuiri morale, fiindu-i încălcat dreptul la muncă, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, pe criteriu de sex și situație sau responsabilitate familială<sup>6</sup>.

Petenta precizează că a fost hărțuită moral de către reclamat prin mai multe modalități:

### 1. Intimidare:

- a fost eliminată din Comisia de cercetare disciplinară;
- a fost exclusă din cadrul Comisiei de Achiziții;
- nu i s-a permis să evalueze performanțele individuale și colective ale structurii subordonate serviciului pe care îl conducea, această atribuție fiind asumată în mod abuziv de către primul reclamat;

- nu a mai fost lăsată să gestioneze relațiile cu cabinetele de avocatură, colaboratori ai societății;
- nu este lăsată să analizeze contractele încheiate de către societate;
- nu este lăsată să formuleze răspunsuri către petenți.

### 2. Subminarea autorității profesionale:

- Salariații au fost „sfătuiți” să evite să discute cu petenta problemele de serviciu ivite;
- Unui subordonat ierarhic față de petentă i-au fost atribuite competențe ce revin superiorului său ierarhic.

### 3. Izolare:

- Din momentul în care a fost declanșat demersul judiciar al soțului petentei, conducerea so-

<sup>6</sup> Vezi Hotărârea Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 473/ 23.11.2011 pentru o analiză detaliată privind toate aspectele incidente în acest caz

cietății reclamate a încercat să întrerupă legăturile sale cu ceilalți colegi, prin îndepărtarea sa de la întreaga activitate a societății.

- Angajații au fost manipulați, fiind avertizați să evite să intre în contact cu petenta, cu riscul pierderii propriului loc de muncă.

#### 4. Tragerea pe linie moartă:

- I s-a restricționat accesul de la activitatea curentă a societății, prin izolarea de colegii săi, prin excluderea din toate comitetele constituite în cadrul societății.

Astfel, reclamații au invocat excepția necompetenței C.N.C.D. în ceea ce privește discriminarea invocată de către petentă pe baza criteriului de sex, ce produce efectul unei hărțuiri prevăzută de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, lege specială în domeniu (și aplicabilă în speță). Aceștia consideră că dispozițiile Legii speciale trebuie să se aplice cu prioritate, iar constatarea și sancționarea contravențiilor la care face referire petenta sunt de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă.

Colegiul director, prin raportare la cele stipulate de petentă în sesizare și notele scrise ulterioare, precum și la legislația aplicabilă în domeniu, a decis respingerea excepției de necompetență invocată de către reclamați, întrucât situația în care se regăsește petenta, poate fi încadrată în art. 10 alin. 2, respectiv alin. 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei. Faptele prevăzute prin aceste aliniate nu sunt stipulate în mod expres în art. 46 din Legea nr. 202/2002:

”(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), art. 11-14 și ale art. 15-23.

(2) Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, constatată prin același proces-verbal, se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), precum și ale art. 11-14;

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23.”

Astfel, întrucât pentru aceste fapte nu este prevăzută nicio sancțiune în Legea specială în domeniu, anume Legea nr. 202/2002, precum și datorită complementarității celor 2 acte normative, Colegiul director a decis că în speță nu este vorba de o faptă contravențională, ci de un drept încălcat, prin urmare, C.N.C.D. este competent în a analiza faptele descrise de către petentă prin sesizarea sa, având în vedere sfera de competență ca autoritate în materia respectării drepturilor și libertăților persoanei împotriva oricărui act care întrunește condițiile unei discriminări.

Luând act de susținerile contradictorii ale părților și obiectul plângerii, astfel cum este formulat, Colegiul director este de opinie că se impune a stabili dacă prezenta speță urmează a fi analizată ca incidentă unui eventual raport specific de muncă sub aspectul subiecților corelativi unui asemenea raport și a consecințelor juridice ce decurg, ori a incidenței unui eventual comportament nedorit care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv pe baza unui criteriu interzis (n.n. sex, respectiv situație sau responsabilitate familială) stipulat de legea în domeniul nediscriminării.

Conceptul de hărțuire a fost introdus explicit în legislația națională prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004 privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în M. Of. nr. 216 din 11 martie 2004. Noțiunea de hărțuire a fost tratată în mod special prin raportare la măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele

vieții publice din România, prin Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în art. 4 lit. c) care stipulează, ”prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauza și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

În opinia Colegiului director forma de discriminare din dreptul comunitar definită de legiuitorul european ca hărțuire, s-a transpus în legislația antidiscriminare în art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată și a fost reglementată în partea specială a legii, în Secțiunea a V a, art. 15 prin care se asigură ”in terminis” protecția dreptului la demnitate personală.

Tocmai datorită situației speciale în care se regăsește femeia în perioada anterioară momentului nașterii, precum și după momentul aducerii pe lume a copilului, în perioada alocată prin reglementările legale pentru creșterea și îngrijirea copilului, s-au considerat oportune anumite prevederi speciale. Astfel, art. 10 din Legea nr. 202/2002 stipulează următoarele:

”(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(...)

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(...)

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.”

Art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 republicată prevede următoarele: ”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.”

În ceea ce privește prezenta cauză, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare care îmbracă două forme: discriminare directă și hărțuire.

Colegiul director a decis că pe fond, faptele sesizate reprezintă discriminare directă potrivit art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. b) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și hărțuire conform art. 2 alin. 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Sancționarea societății comerciale APA NOVA București S.A. cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei pentru faptele prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. b), în conformitate cu art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Sancționarea domnului P T, în calitate de director al Direcției Juridice din cadrul S.C. APA NOVA București S.A. cu amendă contravențională în valoare de 1000 lei pentru faptele prevăzute de art. 2 alin. 5, în conformitate cu art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**b) OUG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii<sup>7</sup>.**

Prin intermediul OUG 61/2008 se reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, denumit în continuare principiul egalității de tratament, în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. Prin intermediul acestui act normativ, CNCD dobândește competențe noi, atât în ceea ce privește implementarea actului normativ<sup>8</sup>, cât și în ceea ce privește sancționarea unor fapte contravenționale ce derivă din acesta.

Din punctul de vedere al procedurii aplicabile, art. 9, alin. 2 precizează că:

„(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul furnizorului de bunuri și servicii prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, are dreptul să sesizeze CNCD și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, potrivit dreptului comun, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii”.

Singura autoritate competentă să constate și să sancționeze contravențiile prevăzute de OUG 61/2008 este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Conform art. 16 din OUG 61/2008 „Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență se fac de către CNCD, conform procedurii reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

**Observații:**

→ CNCD este chemat să constate și să sancționeze contravenții prevăzute de o ordonanță de urgență, care se raportează, de fapt la Legea nr. 202/2002. Astfel, în cuprinsul acestei ordonanțe de urgență, termenii discriminare directă, discriminare indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală au înțelesul definit la art. 4 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>9</sup>.

→ Și în acest caz, cuantumul amenzii este diferit de cel prevăzut de OG. 137/2000. În aceste cazuri, cuantumul amenzilor contravenționale este de la 1.500 lei la 15.000 lei.

**c) Legea nr. 612 din 13 noiembrie 2002 pentru formularea unei declarații privind recunoașterea de către România a competenței Comitetului pentru Eliminarea Discriminării Rasiale, în conformitate cu art. 14 din Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, adoptată de Adunarea generală a Organizației Națiunilor Unite la New York la 21 decembrie 1965<sup>10</sup>.**

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială a fost adoptată de Adunarea generală a Organizației Națiunilor Unite la 21 decembrie 1965. România a aderat la această convenție prin Decretul nr. 345/1970<sup>11</sup>.

Această convenție instituie un sistem de jurisdicțional privind primirea și examinarea de plângeri (comunicări) provenind de la persoane care se afla în jurisdicția statului român și care susțin că

7 Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 385 din 21/05/2008 și aprobată prin Lg. 62/2009

8 Vezi art. 8, alin. 1 și 2 din OUG 61/2008.

9 Conform art. 4 din OUG 61/2008

10 Legea nr. 612 din 13 noiembrie 2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 851 din 26 noiembrie 2002

11 Decretul 345/1970 publicat în Buletinul Oficial 92 din 28 iulie 1970 (B. Of. 92/1970)

sunt victime ale încălcării de către România a vreunui dintre drepturile prevăzute în Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, care are două niveluri:

- un nivel național și
- un nivel internațional.

În anul 2002, România a formulat o declarație **privind recunoașterea competenței Comitetului pentru Eliminarea Discriminării Rasiale** de primirea și examinarea de plângeri (comunicări) provenind de la persoane care se afla în jurisdicția statului român și care susțin că sunt victime ale încălcării de către România a vreunui dintre drepturile prevăzute în Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială.

La alin 3 din Articolul unic din Legea 612/2002 se prevede că organismul competent să primească și să examineze plângeri (comunicări) pe plan intern în România, în conformitate cu art. 14 paragraful 2 din Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Așadar, competența de a examina plângeri (comunicări) pe plan intern în România este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în timp ce competența pe plan internațional revine Comitetului pentru Eliminarea Discriminării Rasiale.

#### **d) OG 21/2007 privind instituții și companii de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic<sup>12</sup>**

Această ordonanță stabilește, în mod expres, o derogare de la aplicare OG 137/2000. articolul 14 din OG 21/2007 prevede:

„Prin derogare de la prevederile art. 7 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002, cu modificările și completările ulterioare, condiționarea ocupării unei funcții de specialitate artistică pe criterii de vârstă, sex ori calități fizice în instituțiile de spectacole sau concerte se face conform specificului și intereselor instituției și nu constituie contravenție”.

## **2. DOMENII ÎN CARE CNCD POATE INTERVENI CHIAZ DACĂ EXISTĂ O ALTĂ AUTORITATE DE REGLEMENTARE ȘI SANȚIONARE:**

### **a) Legea 504/2002 a audiovizualului**

Unul dintre aceste domenii este audiovizualul. Acest domeniul de activitate este reglementat de Legea 504/2002<sup>13</sup>, cu modificările și completările ulterioare. Conform acestei legi, Consiliul Național al Audiovizualului (CNA) are o serie de competențe în ceea ce privește combaterea discriminării.

Astfel, CNA are un rol important în fundamentarea și implementarea unor politici publice în domeniul discriminării:

„Art. 17

(1) Consiliul este autorizat:

...

d) să emită, în aplicarea dispozițiilor prezentei legi, decizii cu caracter de norme de reglementare în vederea realizării atribuțiilor sale prevăzute expres în prezenta lege și, cu precădere, cu privire la:

...

7. politici nediscriminatorii cu privire la rasă, sex, naționalitate, religie, convingeri politice și orientări sexuale;”

<sup>12</sup> OG 21/2007 a fost aprobată prin Lg 353/2007 și publicată în Monitorul Oficial nr. 860/17.12.2007

<sup>13</sup> Lg 504/2002, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 534 din 22/07/2002

Sau

„Art. 29

(1) *Comunicările comerciale audiovizuale difuzate de furnizorii de servicii media audiovizuale trebuie să respecte următoarele condiții:*

...

*c) să nu prejudicieze demnitatea umană;*

*d) să nu includă nicio formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală;*

*e) să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și radioascultătorilor;”*

Art. 40 prevede o interdicție generală referitoare la difuzarea de programe care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie, naționalitate, sex sau orientare sexuală.

În articolul 88 se enunță competența exclusivă a CNA în ceea ce privește supravegherea respectării Legii nr. 504/2002, controlul îndeplinirii obligațiilor ce derivă din legea amintită, precum și sancționarea încălcării prevederilor legii audiovizualului.

Astfel:

„Art. 88

(1) *Supravegherea respectării, controlul îndeplinirii obligațiilor și sancționarea încălcării prevederilor prezentei legi, precum și a deciziilor și instrucțiunilor cu caracter normativ emise în baza și pentru aplicarea acesteia revin Consiliului...”*

Ca și în cazul OG 137/2000, organizațiile neguvernamentale joacă un rol important în monitorizarea aplicării legii. Conform art. 89 din Lg. 504/2002 exercitarea activității de control prevăzute la art. 88 se realizează din oficiu, la cererea unei autorități publice, ca urmare a plângerii depuse de o persoană fizică sau juridică afectată în mod direct prin încălcarea prevederilor prezentei legi sau ca urmare a plângerii depuse de organizații neguvernamentale specializate în protejarea drepturilor omului, a drepturilor femeii și copilului.

În anumite cazuri, sancțiunea aplicată de CNA poate consta în retragerea licenței audiovizuale:

„Art. 95<sup>1</sup>

*Consiliul poate decide retragerea licenței audiovizuale sau a dreptului de furnizare a serviciului media audiovizual la cerere, în cazul săvârșirii repetate de către furnizorul de servicii media a uneia dintre următoarele fapte:*

*a) incitarea publicului la ură națională, rasială sau religioasă;*

*b) incitarea explicită la violență publică;*

*c) incitarea la acțiuni care au drept scop disoluția autorității de stat;*

*d) incitarea la acțiuni teroriste.”*

### **Observații:**

→ chiar dacă CNA are o competență exclusivă în ceea ce privește problematica audiovizualului, CNCD s-a pronunțat pe aspecte ce țin de afirmații făcute de unii invitați la emisiuni TV:

→ CNA a solicitat CNCD puncte de vedere referitoare la conținutul anumitor emisiuni. Pe baza acestui punct de vedere, CNA a hotărât suspendarea emisiei unui post de televiziune.

## Jurisprudență relevantă 1

În timpul emisiunii „Agentul VIP”, realizată de postul de televiziune Antena 2 din data de 27.04.2011, domnul G. B. a declarat printr-o intervenție telefonică că „Dacă bărbatul înșeală, femeia nu are voie să divorțeze. Dumnezeu a spus că bărbatul e bărbat și femeia curvă”.

Transcriptul intervenției:

**G.B.** „... aș vrea să-i spun așa, ca să-i intre bine în cap și la toate femeile, nu sunt adeptul înșelării, să înșeli...sunt adeptul să fii un om fidel...și țineți minte lucrurile astea, bărbatul care înșeală este șmecher, iar femeia care înșeală este curvă.

**C.B.** „Domnule B., femeile poate ne judecă în momentul în care spunem lucrurile astea, nu credeți?”

**G.B.** „Știți de ce domnule B.?”

**C.B.** „Vă ascult.”

**G.B.** „Pentru că, bărbatul care înșeală scoate pălăria, o scutură și pleacă și își face, cum ar veni, chiar nevoia. Femeia nu poate să zică îți dau 1000 de euro ca să faci sex cu mine, la un bărbat. Un bărbat poate să dea 1000 de euro la o femeie, face sex și pleacă. O femeie nu poate cumpăra un bărbat, o femeie trebuie să simtă, o femeie trebuie să strângă un bărbat în brațe. Și deci, asta este concluzia. Un bărbat care umblă cu 50 de femei, bine, nu mă refer chiar la unul căsătorit, mă refer la cei chiar necăsătoriți. Un bărbat e necăsătorit și are mai multe femei, 52, e un bărbat deștept, un bărbat șmecher. O femeie care are 50 de bărbați este curvă. O femeie care își înșeală bărbatul numai cu un singur bărbat este curvă. Un bărbat care își înșeală nevasta cu o singură femeie e un accident, sau dacă, cu mai multe, asta e...repet deci, nu sunt adept. Asta e situația ca să intre în cap la toate femeile ...orice femeie care înșeală este curvă, orice bărbat care înșeală e șmecher.”

**C.B.** „Domnule B. am o ultimă întrebare înainte să-i ascult și pe invitații mei. Da, tocmai pentru că ați fost într-un loc în care ați fost foarte aproape de Dumnezeu. Dar oare Dumnezeu cum vede lucrurile astea ?”

**G.B.** „Dumnezeu cum vede lucrurile astea ?”

**C.B.** „Cine-i șmecher și cine-i curvă?”

**G.B.** „Hai să-ți spun cum vede Dumnezeu. Dumnezeu spune că este păcat și nu face deosebire din punctul de vedere al păcatului și la bărbat și la femeie, da? Dar fii atent, din punctul de vedere al lui Dumnezeu, legea lui. Un bărbat face păcat dacă înșeală, dar femeia nu are motiv, deci nu-i dă o motivație și nu-i dă dreptul să se despartă de bărbat dacă înșeală. Dar bărbatul, e absolvit de vină dacă se desparte de femeia care înșeală și care de fapt este curvă, că eu îi spun la femeia care înșeală curvă nu îi mai spun care înșeală. Și să vă spun de ce. Singurul motiv pentru care un bărbat se poate despărți de o femeie este numai dacă este curvă. Dacă ea are un accident și nu mai are totul, ori rămâne chioară, fără picior, fără mână, ești obligat toată viața să o întreții pentru că ai ales-o și te duci cu ea până la moarte. Deci singurul motiv pentru care Dumnezeu îți dă voie să te despărți de o femeie, numai dacă este curvă, adică dacă înșeală. Da? Iar dacă bărbatul înșeală, Dumnezeu nu dă voie femeii ca să se despartă de bărbat. Deci...Dumnezeu spune că bărbatul e bărbat și femeia curvă. Da? Să fiți sănătoși și la revedere.”

### Suținerea Consiliului Național al Audiovizualului

Consiliul Național al Audiovizualului a analizat reclamația Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, înregistrată sub nr. 5908/05.05.2011, în ședința publică din data de 12.05.2011.

Consiliul a decis să sancționeze postul Antena 2 cu somație publică pentru încălcarea prevederilor privind protecția demnității umane, întrucât, în cadrul unei emisiuni „Agentul Vip” din 27 aprilie 2011, moderatorul a permis unuia dintre invitați să denigreze și să discrimineze femeile, la adresa cărora a folosit și un limbaj injurios.

Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a pronunțat prin Hotărârea 261 din 29.06.2011. Colegiul director a constatat 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 potrivit art.26 alin.1 din OG 137/2000 a sancționat reclamatul cu amendă în sumă de 2000 lei.

## Jurisprudență relevantă 2

Joi, 12.09.2002, la ora 17.10, postul OTV și-a întrerupt emisia în urma deciziei CNA. Consiliul National al Audiovizualului (CNA) a decis suspendarea licenței de emisie a postului OTV prin Decizia nr.94/12.09.2002. Consiliul a luat în discuție modalitatea de sancționare a postului OTV, în urma sesizărilor primite în legătură cu edițiile emisiunii „Dan Diaconescu în direct” din 31 iulie și 10 septembrie 2002. În opinia membrilor CNA, postul de televiziune OTV s-a făcut vinovat de încălcarea prevederilor art. 40 din Legea audiovizualului referitoare la interdicția de difuzare a programelor care conțin orice formă de incitare la ură pe considerente de rasă, religie sau sex și a Deciziei nr. 80 referitoare la respectarea demnității umane.

Decizia nr.94/12.09.2002: **„Articol unic - Se retrage licența de emisie nr. S-TV 31 din 27.03.2001, acordată societății SC FIRST MEDIA ADVERTISING SRL, pentru postul de televiziune prin satelit OMEGA TV (OTV) din București, pentru încălcarea repetată a prevederilor art. 40 și art. 3 alin (1) și (2) din Legea audiovizualului nr. 504/2002 și a prevederilor art. 12 alin (1), (2) și (3) și art. 13 din Decizia CNA nr. 80/2002”.**

Din 5 aprilie 2004 postul de televiziune OTV a început să emită din nou.

## Jurisprudență relevantă 3

Afirmații cu caracter discriminatoriu. Domeniu: încălcarea dreptului la demnitate. Criteriul: religie (persoane de religie musulmană) și apartenență etnică (persoane arabe)<sup>14</sup>.

**Autosesizarea** arată că reclamatul a făcut afirmații discriminatorii la adresa persoanelor de religie musulmană și a persoanelor provenind din țări arabe, în perioada 8-18 ianuarie 2012, încadrând astfel de fapte la art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4, art. 2 alin. 5 și art. 15 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

Colegiul director constată că în fapt reclamatul a declarat la data de 15.01.2012, pe postul GSP TV următoarele: „Am fost scârbit când am văzut că mii de români au ieșit în stradă ca să ia apărarea unui arab împotriva președintelui Traian Băsescu. Chiar dacă ar fi greșit Băsescu, n-ai voie să iei apărarea unui arab! M-am uitat cu scârbă la televizor! Mi-e scârbă de românii care au ieșit în stradă! Arafat să se ducă la el în țară, la arabi, acolo! Cum să țin cu un arab împotriva președintelui țării mele? Să nu pună ministru arab în viața lor.”

Colegiul director a hotărât că afirmația „Am fost scârbit când am văzut că mii de români au ieșit în stradă ca să ia apărarea unui arab împotriva președintelui Traian Băsescu. Chiar dacă ar fi greșit Băsescu, n-ai voie să iei apărarea unui arab! M-am uitat cu scârbă la televizor! Mi-e scârbă de românii care au ieșit în stradă! Arafat să se ducă la el în țară, la arabi, acolo! Cum să țin cu un arab împotriva președintelui țării mele? Să nu pună ministru arab în viața lor.” reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

Aplicare amenizii contravenționale pentru reclamatul G. B. de 3000 lei, conform art. 26 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

## Jurisprudență relevantă 4

Reclamatul, I.N., a declarat presei următoarele: „Știți ce aș fi făcut eu dacă eram președintele României? I-aș fi trimis pe țigani în Harghita, că oricum acolo sunt foarte mulți maghiari și vreo 12 români. Le-aș crea condiții. În felul acesta s-ar schimba și componența etnică a zonei. Ceaușescu a greșit. Trebuia să facă în Harghita ce au făcut rușii în Basarabia.”, ceea ce reprezintă afirmații discriminatorii la adresa comunității rome și a comunității maghiare din județul Harghita.

Reclamatul, cu ocazia audierii, a arătat că era în Paris, unde a văzut mulți cetățeni români cerșind, ceea ce l-a perturbat mult. În momentul în care presa l-a întrebat cu privire la acești cerșetori, a arătat că președintele Franței a procedat corect trimițând acasă infractorii. La insistențe-



le presei a făcut afirmația conform căreia romii ar trebui duși în județul Harghita, referindu-se nu la toți romii ci la cei care comit infracțiuni. Am menționat județul Harghita, ca parte a României, așa cum putea menționa, spre exemplu, și un alt județ, cum ar fi Botoșani.

Colegiul director a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a hotărât că afirmația „Știți ce aș fi făcut eu dacă eram președintele României? I-aș fi trimis pe țigani în Harghita, că oricum acolo sunt foarte mulți maghiari și vreo 12 români. Le-aș crea condiții. În felul acesta s-ar schimba și componența etnică a zonei. Ceaușescu a greșit. Trebuia să facă în Harghita ce au făcut rușii în Basarabia.” reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 5, coroborate cu art. 12 alin. 1 și art. 15 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

De asemenea, a hotărât aplicarea amenizii contravenționale pentru reclamatul I. N de 600 lei, conform art. 26 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

## **b) Ordonanța de urgență nr. 67 din 27 iunie 2007<sup>15</sup> privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială<sup>16</sup>**

În sensul OUG 67/ 2007, anumite definiții prevăzute de dreptul pozitiv, capătă conotații specifice acestui act normativ. Astfel:

- principiul egalității de tratament - lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială;
- tratament discriminatoriu - orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați<sup>17</sup>.

OUG 67/ 2007 definește, pe de o parte, principiul egalității de tratament, care, potrivit legii implică absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire în special la starea civilă sau familială în anumite domenii expres enumerate<sup>18</sup>.

Pe de altă parte, ordonanța definește și dispozițiile contrare principiului egalității de tratament ca fiind cele bazate pe criteriul de sex, direct sau indirect, în special prin referire la starea civilă ori familială care stabilesc anumite condiții expres prevăzute de ordonanță<sup>19</sup>.

Administratorii schemelor profesionale de securitate socială trebuie să respecte principiul egalității de tratament în procesul de furnizare a prestațiilor.

Un prim mecanism de control al aplicării acestei ordonanțe este stabilit în art. 10, „Autoritățile competente nu vor acorda autorizație, respectiv nu vor permite funcționarea schemelor profesionale de securitate socială care cuprind dispoziții contrare principiului egalității de tratament”. Întrebarea legitimă care apare este dacă autoritățile competente să acorde autorizație de funcționare, au și competențele necesare în a constata dacă o schemă profesională de securitate socială este discriminatorie sau nu.

Persoanele care se consideră vătămate au două căi de atac la dispoziție: se pot adresa direct instanțelor judecătorești competente direct sau după sesizarea autorităților abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați<sup>20</sup>.

În articolul 15 din OUG 67/ 2007 se instituie un mecanism de protecție a persoanelor care se consideră vătămate. Astfel, înaintarea unei sesizări sau a unei reclamații la nivelul unității ori depunerea unei plângeri la instanțele judecătorești competente de către un salariat, în vederea aplicării prevederilor, nu poate constitui motiv pentru concedierea salariatului respectiv. Acest mecanism este similar celui prevăzut de OG 137/2000 la art. 2 alin 7 care prevede că „*Constituie victimizare*

15 Publicată în Monitorul Oficial nr. 443 din 29 iunie 2007

16 Considerăm că OUG nr. 67/2007 se încadrează în această categorie având în vedere că ordonanța nu precizează în mod expres autoritatea responsabilă cu aplicarea acesteia.

17 Conform art. 2, lit. b și c din OUG nr. 67/2007

18 Conform art. 7 din OUG nr. 67/2007

19 Conform art. 8 din OUG nr. 67/2007

20 Conform art. 14 din OUG nr. 67/2007

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". Putem constata că art. 15 din OUG 67/ 2007 protejează salariatul doar în cazul în care ar fi concediat, dar din jurisprudența CNCD se observă că există o gamă destul de largă de forme pe care le poate îmbrăca un tratament advers.

### Observații:

- OUG 67/ 2007 folosește definiții mai restrânse decât legile speciale din domeniul de referință;
- OUG 67/ 2007 nu definește discriminarea directă sau indirectă. Aceste definiții se regăsesc, în special, în OG 137/2000
- În articolul 14 din OUG 67/ 2007 se face o trimitere generală la autoritățile abilitate cu aplicare și controlul legislației naționale privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Se poate deduce că trimiterea este făcută către autoritățile prevăzute de Legea nr. 202/2002, dar printre autoritățile responsabile cu aplicarea Legii 202/2002 se numără și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării<sup>21</sup>
- Autoritățile competente să acorde autorizație de funcționare au și competențele necesare în a constata dacă o schemă profesională de securitate socială este discriminatorie sau nu?

### c) Legea nr. 4/2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive<sup>22</sup>

Conform Lg. 4/2008 responsabilitatea asigurării ordinii publice și a siguranței este partajată între instituții diferite. Astfel:

- Menținerea ordinii publice pe traseele de deplasare către bazele sportive, în localități sau în afara acestora, până la limita exterioară zonei apropiate, se realizează în mod nemijlocit de către **organele de poliție competente** teritorial;
- Asigurarea ordinii publice în zona apropiată și imediată a bazelor sportive și în alte locuri destinate desfășurării competițiilor și jocurilor sportive cu grad de risc se realizează în mod nemijlocit de către **structurile de jandarmi** competente teritorial;
- Răspunderea pentru asigurarea măsurilor de ordine și siguranță în interiorul arenelor sportive revine **organizatorului**, care poate încheia în acest sens contracte de prestări de servicii, în condițiile legii, cu societăți specializate de protecție și pază.

Una dintre obligațiile organizatorilor<sup>23</sup> este aceea de a interzice afișarea în arena sportivă a simbolurilor, sloganurilor ori textelor cu conținut obscen sau care incită la denigrarea țării, la xenofobie, la ură națională, rasială, de clasă ori religioasă, la discriminări de orice fel și la violență, indiferent pe ce suport ar fi inscripționate. Acest lucru se realizează prin efectuarea la intrarea în arena sportivă a unui control riguros al persoanelor și al bagajelor acestora, având ca scop împiedicarea introducerii în stadion a unor obiecte sau materiale de genul celor prevăzute la alin. (1) lit. r)<sup>24</sup>.

În cazul în care organizatorul nu respectă obligațiile prevăzute de Art. 10, alin 1, litera r din Legea 4/2008, acesta va fi sancționat cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei și suspendarea pe o perioadă de la o lună la 6 luni a dreptului de a organiza competiții sau jocuri sportive pe teren propriu<sup>25</sup>.

Articolul 36 din Legea 4/2008 face trimitere la OUG 31/2002. Astfel:

21 Vezi punctul „1.a” din prezentul studiu, referitor la Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați  
22 Legea 4/2008 a fost publicată în Monitorul oficial nr. 24 din 11 ianuarie 2008  
23 Conform art. Art. 10, alin 1, litera r din Lg 4/2008  
24 Conform art. 10, alin 2, litera a din Lg 4/2008  
25 Conform art. 26, alin 1, litera c din Lg 4/2008

„(1) Utilizarea în arena sportivă a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe, răspândirea ori deținerea, în vederea răspândirii, de asemenea simboluri în arena sportivă constituie infracțiune și se pedepsește potrivit art. 4 din 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, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 107/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) se poate dispune față de învinuit sau inculpat măsura de siguranță a interzicerii accesului la competițiile ori jocurile sportive pe o perioadă de la un an la 3 ani.

(3) Promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unei infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace în incinta arenei sportive, constituie infracțiune și se pedepsește potrivit art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 31/2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 107/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul prevăzut la alin. (3) se poate dispune față de învinuit sau inculpat măsura de siguranță a interzicerii accesului la competițiile ori jocurile sportive pe o perioadă de la un an la 3 ani”.

### Observații:

- aparent Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu are competențe în aplicarea Legii 4/2008. Cu toate acestea, există o jurisprudență bogată în ceea ce privește sancționarea de către CNCD a unor fapte/ acte de discriminare petrecute în timpul unor competiții sportive.
- Este importantă distincția între sancțiunile aplicate în timpul unor competiții sportive și cele aplicate atunci când pe stadion nu se desfășura niciun eveniment sportiv (Ziua porților Deschise).
- Există și o evoluție a jurisprudenței CNCD, în sensul în care în ultimii ani și-a declinat competența de a constata fapte contravenționale pe durata desfășurării unor evenimente sportive<sup>26</sup>.

## 3. CONFLICTUL DE COMPETENȚĂ DIN PERSPECTIVA OG 137/2000

La această secțiune se încadrează Ordonanța de Urgență nr. 31 din 13 martie 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, cu toate că nu se poate vorbi de un conflict de competență așa cum este el prevăzut de Codul de Procedură Penală, ci de fapte care sunt sancționate atât de OG 137/2000, cât și de OUG 31/2002.

Ordonanța de urgență OUG 31/2002 reglementează interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii cu scopul de a preveni și combaterea incitării la ură națională, rasială sau religioasă, la discriminare și la săvârșirea de infracțiuni contra păcii și omenirii<sup>27</sup>.

Instituțiile responsabile cu aplicarea OUG 31/2002 sunt procurorul<sup>28</sup>, personalul împuternicit de către Ministerul Culturii și personalul special abilitat din cadrul Ministerului de Interne<sup>29</sup>. În cazul în care o persoană juridică desfășoară anumite activități prevăzute de lege, acea persoană juridică poate fi dizolvată prin hotărâre judecătorească la solicitarea Ministerului Public. Cererea de dizolvare poate fi introdusă de către Ministerul Public din oficiu sau la solicitarea persoanei interesate.

Conform art.43 Cod Procedură Penală, când două sau mai multe instanțe se recunosc compe-

26 Pentru mai multe detalii vezi capitolul I Prevenirea discriminării în materie de sport din Partea a IV-a din Raportul CNCD privind implementarea directivei rasiale în România 2003 – 2010.

27 Conform art. 1 din OUG 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

28 Vezi art. 7 din OUG 31/2002

29 Vezi art. 8 din OUG 31/2002

tențe a judeca aceeași cauză ori își declină competența, conflictul pozitiv sau negativ de competență se soluționează de instanța ierarhic superioară comună.

Instanța ierarhic superioară comună este sesizată în caz de conflict pozitiv, de către instanța care s-a declarat cea din urmă competentă, iar în caz de conflict negativ, de către instanța care și-a declinat cea din urmă competența. În toate cazurile, sesizarea se poate face și de procuror sau de părți. Până la soluționarea conflictului pozitiv de competență judecată se suspendă.

Instanța care și-a declinat competența ori s-a declarat competentă cea din urmă ia măsurile și efectuează actele ce reclamă urgență.

Instanța ierarhic superioară comună hotărăște asupra conflictului de competență cu citarea părților.

Aparent nu există nicio legătură între aplicare dispozițiilor OG 137/2000 și a OUG 31/2002. Mai mult decât atât, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu este competent să se pronunțe asupra faptelor de natură penală.

Dar există fapte care ar putea fi sancționate atât în baza OG 137/2000, cât și a OUG 31/2002.

Fundamentul legal din perspectiva OG 137/2000 este reprezentat de art.2 (1) referitor la definiția generală a discriminării coroborat cu art. 15 referitor la dreptul la demnitate personală.

## Jurisprudență relevantă

Ca urmare a autosesizării Consiliului din data de 20.01.2012, cu privire la mesajul cu caracter discriminatoriu **„Arbeit macht frei (Munca te face liber - n.r.) - asta să înțeleagă protestarii”**, postat pe pagina personală de Facebook a directorului de cabinet al Prefecturii Mureș, dl. Mircea Munteanu, Colegiul director a constatat, cu unanimitate de voturi, că s-au încălcat prevederile art. 2, alin. 1 și art. 15 din *O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată* și a sancționat reclamatul cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei.

Fapta constituie o propagandă naționalistă care aduce atingere demnității umane și creează o atmosferă degradantă, umilitoare și ofensatoare îndreptată împotriva grupului de protestari, asemenea comunităților care au fost afectate de regimul și doctrina fascistă de-a lungul istoriei.

## 4. PRINCIPIUL NEDISCRIMINĂRII – PRINCIPIU TRANSVERSAL AL LEGISLAȚIEI NAȚIONALE

a) Constituția României

b) Codul penal

c) Codul muncii

d) Legea educației

e) Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

f) Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Scopul acestui studiu este, mai degrabă, acela de a prezenta și analiza acele dispoziții legale a căror încălcare poate fi constată și sancționată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și nu acela de a prezenta în mod exhaustiv întreaga legislație națională care este fundamentată sau care prevede principiul nediscriminării. Pentru a evita eventuale suprapuneri nedorite, pentru o prezentare a legilor enumerate la punctul 5 se poate consulta capitolul „Legislația internă privind prevenirea și combaterea discriminării” de Asztalos Csaba Ferenc.



Această publicație se distribuie gratuit.  
Reproducerea parțială sau totală este permisă doar cu specificarea sursei.  
Copyright 2012, CNCD

