



DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA PENTRU UNIUNEA EUROPEANĂ

FIȘĂ DE INFORMARE

Strategia de combatere a rasismului
pentru 2026-2030

COM(2026)12



Autor:

Carmen Denisa ION

Data:

17 aprilie 2026

Publicațiile direcției pot fi accesate prin
următorul link: www.cdep.ro



1. Data adoptării de către Comisia Europeană: 20.01.2026; responsabil Comisia Europeană, Direcția generală justiție și consumatori, Michael McGrath, comisar european responsabil pentru portofoliul Democrație, justiție, statul de drept și protecția consumatorilor

2. Denumire document și date de identificare:

- *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Uniunea egalității: Strategia de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030* - [COM\(2026\)12](#)

3. Tipul documentului: nelegislativ

4. Stadiul actual:

- **Parlamentul European:** - etapă pregătitoare - comisie sesizată pentru **raport** – Comisia pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne ([LIBE](#)); comisii sesizate pentru **aviz**: Comisia pentru afaceri externe ([AFET](#)), Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale ([EMPL](#)), Comisia pentru sănătate publică ([SANT](#)), Comisia pentru industrie, cercetare și energie ([ITRE](#)), Comisia pentru cultură și educație ([CULT](#)), Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen ([FEMM](#)), conform [OEIL](#).

- **Consiliul UE** – [Reuniunea](#) Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori (politică socială), 29 iunie 2026

Rezumat

„Uniunea egalității: Strategia de combatere a rasismului pentru perioada 2026–2030” este o inițiativă a Comisiei Europene care urmărește consolidarea angajamentului pentru o Europă lipsită de rasism și discriminare.

Strategia are ca obiectiv principal promovarea egalității de șanse și crearea unei societăți în care toate persoanele, indiferent de origine rasială sau etnică, să poată participa deplin la viața socială, economică și civică. De asemenea, aceasta urmărește întărirea coeziunii sociale și a siguranței în cadrul Uniunii Europene.

Prin această abordare, Comisia își propune continuarea dezvoltării „Uniunii egalității”, prin măsuri coordonate de prevenire și combatere a rasismului, precum și prin promovarea incluziunii și a respectului pentru diversitate.

Cuvinte-cheie: rasism, grup etnic, mișcare antirasistă, protecția minorităților, politică socială europeană, discriminare, xenofobie, tratament egal pentru toți cetățenii, discurs de incitare la ură, drepturile omului

CUPRINS

I. CONTEXT	4
II. PREZENTAREA COMUNCĂRII.....	6
III. POZIȚII ALE INSTITUȚIILOR UE.....	7
Parlamentul European	7
Consiliul Uniunii Europene	8
Comitetul European al Regiunilor (CoR)	8
IV. INFORMAȚII ȘI EVOLUȚII LA SITUAȚIA DIN ROMÂNIA	8
Alte surse	12

I. CONTEXT

O societate cu adevărat favorabilă incluziunii apreciază fiecare individ și îl ajută să își atingă întregul potențial, prin integrarea sa în societate. În acest sens, Comisia Europeană depune eforturi pentru a promova egalitatea pentru toți.

În 2023, Comisia Europeană, conform unui [Raport al OCDE privind combaterea discriminării în Uniunea Europeană](#), atrăgea atenția asupra faptului că discriminarea rasială a fost percepută ca fiind foarte răspândită în statele membre, având și o justificare economică explicită, iar combaterea rasismului era descrisă ca o investiție strategică în competitivitatea europeană¹ și mondială.

Au fost întreprinse o serie de acțiuni în domenii cum ar fi:		
Combaterea discriminării	Egalitatea de gen	Egalitatea pentru persoanele LGBTIQ
Strategia de combatere a rasismului	Egalitatea, incluziunea și participarea romilor	Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap (2021-2030)
Alte inițiativele UE privind diversitatea		

La 20 ianuarie 2026, Comisia Europeană a adoptat Strategia de combatere a rasismului pentru 2026-2030, prin care își menține angajamentul deplin față de o Uniune a egalității, aceasta fiind unul dintre rezultatele [orientărilor politice](#) ale președintelui Ursula von der Leyen și ale [scrisorii de misiune](#) a comisarului Hadja Lahbib².

Noua strategie se bazează pe cadrul anterior([Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025](#)), implementat pe o perioadă de cinci ani, și îl dezvoltă printr-un accent reînnoit asupra unor domenii-cheie, precum violența bazată pe gen, emanciparea economică și echilibrul dintre viața profesională și cea personală. În plus, documentul introduce măsuri coordonate pentru abordarea provocărilor emergente, inclusiv violența cibernetică pe criterii de gen, și consolidează acțiunile în domenii prioritare precum sănătatea femeilor și reducerea decalajului de pensii dintre femei și bărbați.

Uniunea Europeană depune eforturi constante pentru a garanta că toți cetățenii își pot exercita pe deplin drepturile, pot progresa și își pot valorifica potențialul în societate. Totuși, există încă multe persoane care se confruntă cu inegalități și întâmpină obstacole în procesul de incluziune socială³. Cu toate acestea, se reamintește că începând cu 1960, la data de 21

¹ Conform unui studiu OCDE, discriminarea rasială sau etnică ar putea costa UE până la 12,7 miliarde euro din PIB în fiecare an.

² Scrisoarea de misiune adresată Hadjei Lahbib, în calitate de comisar european pentru pregătire, gestionarea crizelor și egalitate, în mandatul 2024-2029, stabilește priorități strategice axate pe **consolidarea rezilienței Uniunii Europene și promovarea unei societăți echitabile**, conținând pregătirea și gestionarea crizelor, cu obiective exacte (Strategia pentru o Uniune a pregătiri, Mecanismul de protecție civilă, Contramăsuri medicale, ajutor Umanitar) și **egalitate** (cu prioritățile sale pentru drepturile femeilor - o nouă Strategie privind egalitatea de gen post-2025, Strategia LGBTIQ, combaterea rasismului și incluziunea etniei rome și cea pentru persoanele cu dizabilități).

³ În pofida acestor progrese, un sondaj [Eurobarometru](#) privind discriminarea arată că 2 din 3 cetățeni consideră că există în continuare discriminare rasială, aceasta fiind o problemă larg răspândită în toate statele UE și resimțită acut și la nivel mondial.

martie este marcată anual [Ziua internațională pentru eliminarea discriminării rasiale](#)⁴.

Până la acest moment au fost făcute demersuri legislative cum ar fi:	
2000	adoptată Directiva privind egalitatea rasială care viza combaterea discriminării pe motiv de origine rasială sau etnică și stabilirea cerințelor minime pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane în UE.
2020	adoptat Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025 , care a pus bazele stabilirii căii de combatere a discriminării rasiale în întreaga Uniune. Planul de acțiune invita statele membre să elaboreze și să adopte planuri naționale de acțiune împotriva rasismului.
2020	Strategia pentru egalitatea LGBTIQ 2020-2025 include un pilon pentru combaterea discriminării prin îmbunătățirea protecției juridice și a inegalităților în materie de educație, sănătate, cultură și sport.
2023	adoptată Directiva privind egalitatea de remunerare ⁵ prin care se abordează diferența de remunerare între sexe, asigurându-se că femeile și bărbații sunt remunerați în mod egal pentru muncă egală.
2024	adoptate standarde obligatorii pentru organismele de promovare a egalității pentru a garanta independența, competențele și resursele organismelor de promovare a egalității din întreaga UE.
2025	adoptat Codul de conduită ⁶ care a consolidat modul în care platformele online tratează conținutul pe care legislația UE și legislația națională îl definesc drept discurs ilegal de incitare la ură.
2025	Comisia Europeană a pus în aplicare un nou set de strategii pentru combaterea discriminării sub toate formele sale: ▪ Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+ (2026-2030) prin care se combate ura și discriminarea și se promovează libertatea, egalitatea și diversitatea în UE și în întreaga lume. ▪ Strategia de combatere a rasismului (2026-2030) care ar trebui să consolideze punerea în aplicare a legislației existente în materie de combatere a discriminării și să abordeze barierele și prejudecățile în domeniile-cheie, cum ar fi educația, ocuparea forței de muncă, asistența medicală și locuințele. ▪ Strategia actualizată privind egalitatea de gen integrează egalitatea de gen în fiecare aspect al vieții și continuă eforturile de combatere a violenței bazate pe gen, cu un accent mai puternic pe combaterea violenței cibernetice. ▪ Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap (2021-2030), aliniată la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, ▪ Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2020-2030) contribuie la construirea unei societăți echitabile.
Aceste demersuri au generat o serie de realizări, printre care:	
▪ UE a introdus norme privind concediul pentru creșterea copilului pentru a sprijini un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, cu un program de lucru flexibil și dreptul de a solicita modificări ale modului de lucru. ▪ prima Strategie a UE privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ (2020-2025) a intensificat acțiunile UE de protejare a persoanelor LGBTIQ, consolidând sprijinul acordat organizațiilor societății civile LGBTIQ și intensificând cooperarea dintre statele membre. ▪ UE a devenit parte la Convenția de la Istanbul, criteriul de referință pentru standardele internaționale în materie de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. ▪ pentru a facilita călătoriile, UE a introdus Cardul european pentru dizabilitate și Cardul european de parcare pentru persoanele cu handicap.	

⁴ Ziua internațională pentru eliminarea discriminării rasiale, marcată anual la 21 martie, comemorează masacrul de la Sharpeville, din 1960, când poliția a deschis focul asupra unui protest pașnic împotriva legilor apartheidului privind permisele de acces, ucigând astfel 69 de persoane. Stabilită de Adunarea generală a Națiunilor Unite pentru a crește gradul de conștientizare și a încuraja acțiuni globale împotriva rasismului, această zi reflectă eforturile internaționale ample care au condus la progrese importante, inclusiv desființarea apartheidului în Africa de Sud și consolidarea angajamentelor globale față de **egalitate și nediscriminare**, principii afirmate și în Declarația universală a drepturilor omului.

⁵ Această directivă [nu este încă transpusă](#) în legislația națională.

⁶ Codul de conduită+, care se bazează pe [Codul de conduită adoptat în 2016](#), consolidează modul în care platformele online tratează conținutul considerat discurs ilegal de incitare la ură, în conformitate cu legislația UE și cu legislația statelor membre.

▪ Actul european privind accesibilitatea se aplică în prezent peste tot în UE. Acesta impune ca produse și servicii esențiale, cum ar fi telefoanele, computerele, cărțile electronice, serviciile bancare și comunicațiile electronice, să fie accesibile persoanelor cu handicap.
▪ prin intermediul cartelor diversității , UE colaborează cu întreprinderi, instituții publice, organizații non-profit și autorități locale pentru a combate discriminarea și pentru a promova locuri de muncă mai echitabile, mai diverse și mai favorabile incluziunii.
▪ în fiecare an, în mai, UE sărbătorește luna diversității , sensibilizând opinia publică și aducând în centrul atenției eforturile menite să contribuie la crearea unor medii echitabile și incluzive.
▪ Premiul Capitalele europene ale incluziunii și diversității recompensează orașele și regiunile deschizătoare de drumuri în construirea unor comunități favorabile incluziunii și fără discriminare.
▪ Premiul „Access City” recunoaște orașele din UE care depun eforturi remarcabile pentru a deveni accesibile persoanelor cu handicap.

Noua strategie vizează combaterea rasismului sub toate formele sale prin:

- asigurarea punerii în aplicare și a respectării depline a legislației UE împotriva discriminării;
- eliminarea barierelor și promovarea incluziunii în educație, ocuparea forței de muncă, asistență medicală și locuințe;
- construirea de parteneriate public/privat împotriva rasismului la toate nivelurile societății.

II. PREZENTAREA COMUNICĂRII

Prezenta strategie se bazează pe Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru perioada 2020-2025⁷ și pe progresele semnificative în combaterea rasismului (abordarea barierelor create de discriminarea rasială și combaterea rasismului în toate politicile relevante ale UE) din ultimii 5 ani. De asemenea, ține seama de recomandările [Grupului de dezbatere al cetățenilor europeni privind combaterea urii în societate](#).

Acțiuni-cheie în cadrul strategiei

Noua strategie va consolida punerea în aplicare a legislației existente în materie de combatere a discriminării. Aplicarea [Directivei privind egalitatea rasială](#) va fi evaluată pentru a identifica lacunele în materie și pentru a lua în considerare sancțiuni severe acolo unde este cazul⁸. Cadrul de combatere a discursurilor de incitare la ură și a infracțiunilor motivate de ură va fi consolidat, în special prin asigurarea drepturilor victimelor și prin intermediul legislației UE existente, cum ar fi [Directiva privind drepturile victimelor](#), prin luarea în considerare a armonizării definițiilor infracțiunilor motivate de ură în mediul online, respectând pe deplin libertatea de exprimare.

Strategia de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030 va sprijini organismele de promovare a egalității din statele membre să își desfășoare activitatea cu respectarea

⁷ COM(2020)565

⁸ Transpunere în [România](#) prin: [Ordonanță privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare](#), publicată în Monitorul Oficial al României nr. 431 din 2 septembrie 2000; [Lege pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare](#), publicată în Monitorul Oficial al României nr. 626; [Lege pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare](#), publicată în Monitorul Oficial al nr. 158; [Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare](#), publicată în Monitorul Oficial al României nr. 183.

standardelor și va contribui la îmbunătățirea colectării, analizei și utilizării datelor privind egalitatea, în conformitate cu cadrele legislative naționale.

Eforturile de combatere a rasismului vor fi integrate în viața de zi cu zi, în întreaga societate, și va fi lansată o campanie la nivelul UE privind egalitatea pentru a sensibiliza și a implica cetățenii din întreaga UE în promovarea incluziunii.

Comisia Europeană va sprijini statele membre să elimine prejudecățile din practicile de asistență medicală și să îmbunătățească accesul la oportunități de angajare; va face un studiu pentru a evalua riscurile și soluțiile în ceea ce privește locuințele pentru grupurile vulnerabile.

Realizarea unei Uniuni fără rasism și discriminare rasială este un efort comun. Strategia subliniază necesitatea cooperării la toate nivelurile societății. Organizațiile internaționale, instituțiile și agențiile europene, statele membre, țările candidate, autoritățile locale și regionale, organismele de promovare a egalității, sectorul privat și societatea civilă vor fi implicate în luarea de măsuri. Activitatea coordonatorului pentru combaterea rasismului va continua să promoveze dialogul constructiv și interacțiunea dintre instituțiile UE, statele membre, societatea civilă și mediul academic.

În plus, în următorul cadru financiar multianual pentru 2028-2035, Comisia Europeană a propus creșterea sprijinului acordat organizațiilor societății civile care luptă împotriva rasismului în cadrul componentei „*Democrație, cetățeni, egalitate, drepturi și valori*” a AgoraEU.

Comisia Europeană va sprijini statele membre în punerea în aplicare a propriilor politici, măsuri și planuri naționale și va lua măsuri în cazul în care legile împotriva discriminării nu sunt respectate.

De asemenea, strategia urmărește să combată toate formele de rasism, inclusiv rasismul împotriva persoanelor de culoare, atitudinile negative față de romi, antisemitismul, rasismul împotriva persoanelor asiatice și ura împotriva musulmanilor.

III. POZIȚII ALE INSTITUȚIILOR UE

Parlamentul European

➤ 2023-2026 - în rezoluțiile Parlamentului European referitoare la drepturile omului și democrația în lume din [2023](#), [2024](#), [2025](#), [2026](#):

- este condamnată creșterea discriminării pe baza religiei sau a convingerilor și creșterea numărului de incidente rasiste și este invitată Comisia Europeană și statele membre să adopte măsuri ferme în acest sens, inclusiv la nivel internațional;
- se remarcă faptul că rasismul, discriminarea, xenofobia, persecutarea religioasă și intoleranța asociată continuă să fie o problemă majoră la nivel mondial, ducând la încălcări ale drepturilor în toate sferele vieții, inclusiv în ceea ce privește accesul la educație, asistență medicală, muncă și justiție, și că aceste aspecte au fost exacerbate și mai mult de pandemia de COVID-19; de asemenea, se subliniază opoziția față de intoleranță, xenofobie și discriminare pe bază de rasă, etnie, naționalitate, clasă socială, dizabilitate, castă, religie, convingere, vârstă, sex, orientare sexuală sau identitate de gen, care în multe dintre regiunile lumii duc la crime și persecuții, și condamnarea acestora,

în special în situații de conflict;

- se evidențiază actele de xenofobie, rasism și discriminare îndreptate împotriva migranților, precum și diversele forme de violență la care aceștia sunt expuși, inclusiv pe durata strămutării. Totodată, se subliniază importanța respectării principiului nereturnării în situațiile în care viața sau libertatea persoanelor ar putea fi puse în pericol. De asemenea, se solicită eliminarea obstacolelor cu care se confruntă migranții, precum accesul limitat la servicii de sănătate, educație și locuire. În același timp, Uniunea Europeană și statele membre sunt invitate să analizeze fenomenul migrației instrumentalizate, asociat unor regimuri autoritare sau grupări de criminalitate organizată, fiind subliniată necesitatea unei evaluări cuprinzătoare a acestuia, inclusiv din perspectiva impactului asupra drepturilor omului. se susține adoptarea sau îmbunătățirea mecanismelor de raportare a comportamentelor discriminatorii, precum și accesul la căi de atac efective, pentru a contribui la eliminarea impunității celor care adoptă astfel de comportamente

Consiliul Uniunii Europene

➤ 20 martie 2026 - Strategia UE de combatere a rasismului 2026-2030, recent adoptată de Comisia Europeană și susținută prin [concluziile](#) Consiliului UE, continuă eforturile anterioare, axându-se pe aplicarea legii, colectarea datelor privind egalitatea și combaterea discriminării structurale. Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului (2020-2025) și prima Strategie de combatere a rasismului (2026-2030) marchează o trecere hotărâtă de la etapa de angajament la cea de punere în aplicare a unor măsuri specifice de combatere a rasismului sub toate formele sale, inclusiv a rasismului structural.

Comitetul European al Regiunilor (CoR)

➤ În [avizul CoR](#) privind o Uniune a egalității din 5 februarie 2021, membrii CoR propun măsuri pentru consolidarea angajamentelor privind egalitatea și incluziunea romilor la toate nivelurile de guvernare, printr-o monitorizare mai riguroasă a aplicării legislației și, dacă este necesar, prin adoptarea unor măsuri suplimentare. Acesta subliniază importanța unor cadre strategice naționale obligatorii, adaptate realităților locale și regionale, care să includă soluții personalizate și să asigure o mai bună reprezentare a persoanelor de etnie romă în procesul decizional. Totodată, recomandă promovarea educației privind istoria și cultura romă, utilizarea unei abordări integrate a finanțării, precum și crearea unor mecanisme de cooperare și dialog la nivel local și regional pentru a sprijini implementarea eficientă a politicilor de incluziune.

IV. INFORMAȚII ȘI EVOLUȚII LA SITUAȚIA DIN ROMÂNIA

Legislație

România are o legislație națională generală, specială, aliniată la legislația internațională, europeană și regională anti-discriminare, după cum urmează:

- [Legea nr 448/2006](#) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- [Ordonanța de urgență nr. 45/2020](#) pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- [Legea nr. 167/2020](#) (lege pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) a introdus sancțiuni drastice pentru hărțuirea morală (bullying-ul) la locul de muncă, definind-o ca o formă specifică de discriminare.
- [Legea nr. 193/2022](#) (lege pentru modificarea art. 23 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare) aduce clarificări procedurale, permițând persoanelor care se consideră discriminate să solicite instanței înlăturarea efectelor discriminării și stabilirea de măsuri de restabilire a situației anterioare sau încetarea actelor discriminatorii.

[Centrul național pentru combaterea rasismului](#) este organismul național de armonizare, monitorizare și evaluare legislativă cu privire la combaterea rasismului.

Legislație internațională și europeană

- [Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale \(1950\)](#)
- [Carta Socială Europeană \(revizuită\)](#)
- [Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene](#)
- [Directiva 2000/43/CE](#) de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică
- [Directiva 2000/78/CE](#) de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- [Directiva 2006/54/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)
- [Directiva 2010/41/UE](#) a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului
- [Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene](#)

De asemenea, în **România**:

- este marcată Ziua internațională pentru combaterea discursului instigator la ură (18 iunie) prin campanii de sensibilizare și evenimente de promovare a toleranței;
- se realizează monitorizarea și raportarea pe baza rapoartelor și observațiilor organizațiilor precum [Centrul de Resurse Juridice \(CRJ\)](#), care acționează activ prin petiții către Consiliul național pentru combaterea discriminării (CNCD) pentru a sancționa discursul de ură online, inclusiv cel îndreptat împotriva minorităților sau diferitelor comunități;
- se face instruirea jurnaliștilor prin intermediul [Departamentului pentru relații interetnice](#) care organizează sesiuni de formare pentru jurnaliști privind modul de gestionare și combatere a discursului de ură în mass-media.
- [Centrul național pentru combaterea rasismului](#) este organismul național de armonizare,

monitorizare și evaluare legislativă cu privire la combaterea rasismului.

Strategii naționale

- [Strategia Națională pentru prevenirea și combaterea antisemitismului, xenofobiei, radicalizării și a discursului instigator la ură 2024-2027](#), adoptată în mai 2024, vizează prevenirea și combaterea antisemitismului, xenofobiei, radicalizării și a discursului instigator la ură. Implementarea este monitorizată de un comitet interministerial care se reunește periodic pentru a ajusta măsurile conform evoluțiilor recente. Include planuri de acțiune specifice pentru combaterea radicalizării);
- [Planul de acțiune pentru egalitate de gen \(2024-2027\)](#) - implementat în diverse instituții publice pentru a asigura respectarea egalității de șanse și tratament. Sunt documente strategice instituționale adoptate de diverse entități pentru a promova egalitatea de șanse, echilibrul de gen în luarea deciziilor, echilibrul viață profesională/privată și prevenirea hărțuirii.

Proiecte de lege privind discriminarea în România

În România, legislația privind discriminarea este în continuă evoluție, axându-se recent pe combaterea hărțuirii la locul de muncă și protecția grupurilor vulnerabile. Principalul act normativ în materie este [Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare](#), aprobată și modificată ulterior prin lege, care funcționează ca instrument central al cadrului juridic. Aceasta a fost actualizată în mod repetat pentru a include forme moderne de discriminare, precum hărțuirea morală și discriminarea prin asociere.

Între 2024-2026, au fost inițiate o serie de proiecte legislative:

- [Proiectul de Lege privind prevenirea și combaterea femicidului \(L509/2025\)](#), o inițiativă majoră înregistrată la Senat, vizează protecția sporită a femeilor împotriva formelor extreme de violență și discriminare bazată pe gen.
- [Proiectul „România fără violență domestică” \(PL-x nr. 54/2025\)](#) vizează modificarea unor acte normative pentru a eficientiza lupta împotriva violenței și a tuturor formelor de abuz corelate cu discriminarea.
- **Modificări privind hărțuirea la locul de muncă (2025-2026)** - există proiecte care adaptează legislația națională la standardele internaționale ([OIM nr. 190/2019](#)) pentru eliminarea violenței și a hărțuirii profesionale și se axează pe o definiție clară a termenilor, proceduri de investigare stricte și obligații sporite pentru angajatori⁹. Începând cu 1 ianuarie 2026, au fost vizate reforme pentru o protecție reală a salariaților, cu accent pe hărțuirea în raporturile de muncă:

⁹ Principalele modificări și noutăți includ: **actualizarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă**. Modificările constau în: adoptarea și implementarea unei politici cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă, care să cuprindă un mecanism intern de raportare confidențială a cazurilor de violență și hărțuire; includerea în reglementările interne a regulilor privind prevenirea violenței și hărțuirii, dar și a riscurilor psihosociale asociate acestora; identificarea și evaluarea riscurilor împreună cu sindicatele sau reprezentanții salariaților; informarea și instruirea adecvată a lucrătorilor cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțuirii și la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor participanți la procesul de muncă; adoptarea unor politici interne care să cuprindă un mecanism confidențial de raportare.

- 1. [HG nr. 27/2025](#) pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023);
- 2. **modificări la Codul Muncii și SSM (2026)** - [Senatul](#) a adoptat modificări care interzic explicit violența și hărțuirea, introducând sancțiuni severe pentru nerespectarea acestora. (Proiectului de lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006);
- 3. **amenzi** - Sancțiunile pentru nerespectarea noilor prevederi sunt semnificative, ajungând la zeci de mii de lei¹⁰ ;
- 4. [modificări legislative](#) pentru hărțuirea și violența de la locul de muncă¹¹

Situația actuală în România

Conform [raportului](#) Comisiei Europene împotriva rasismului și intoleranței (ECRI) privind România, care va aplica măsuri stricte de eliminare a segregării, în special pentru comunitățile de romi, asigurând acces egal la educație de calitate prin reforme finanțate de UE¹²; **reducerea prejudecăților în sănătate** prin consultarea comunităților afectate pentru a crea politici de sănătate care să elimine barierele rasiale și să reducă decalajele de acces la servicii medicale; **combaterea discriminării algoritmice prin reglementarea inteligenței artificiale** (verificarea algoritmilor utilizați de instituțiile publice și companii în procesele de recrutare sau evaluare), pentru a preveni deciziile discriminatorii automate bazate pe origine etnică; **responsabilitate instituțională și media prin formarea jurnaliștilor** și participarea la [programe de educație](#) (în parteneriat cu UNESCO) pentru profesioniștii din media, menite să elimine stereotipurile rasiale din spațiul public; **coordonare guvernamentală** prin consolidarea rolului Secretariatului general al Guvernului și al consiliilor de combatere a discriminării pentru o raportare transparentă a [progreselor realizate](#); **utilizarea fondurilor europene prin accesarea resurselor**. România va folosi finanțarea disponibilă prin programul [Cetățeni, egalitate, drepturi și valori \(CEDV\) \(2021-2027\)](#) și fondurile structurale (FSE+, FEDR) pentru proiecte de incluziune socială și găsim de locuințe la prețuri accesibile.

Aceste acțiuni sunt parte din [angajamentul](#) României de a trece de la politici de suprafață la intervenții care vizează rasismul structural, care presupune recunoașterea faptului

¹⁰ Dacă se dovedește că un angajat a fost hărțuit, iar angajatorul nu a luat măsuri sau a ignorat situația se vor aplica amenzi: **pentru persoana care hărțuiește** între 10.000 lei și 15.000 lei; **pentru angajatorul care nu ia măsuri (omisiune)** între 30.000 lei și 50.000 lei; **pentru angajatorul care instigă la hărțuire** amenda poate ajunge la 200.000 lei. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate aplica sancțiuni suplimentare: până la 30.000 lei dacă discriminarea **vizează o persoană fizică**; până la 100.000 lei dacă **vizează un grup de persoane**.

¹¹ Legea privind transparența salarială ([proiect 2026](#)) urmărește eliminarea discriminării salariale între femei și bărbați, oferind instrumente de monitorizare și sancționare a inechităților la nivel de angajator.

¹² Conform noii strategii și recomandărilor europene, România trece de la simpla interzicere a segregării prin ordin de ministru la intervenții active: **sistemul de monitorizare în timp real** - [implementarea unei platforme naționale](#) care colectează date despre componența etnică și socială a claselor, pentru a detecta automat unitățile de învățământ unde copiii de o anumită etnie sunt grupați separat; **reconfigurarea circumscriptiilor școlare** - modificarea zonelor de arondare a elevilor pentru a amesteca populația școlară și a preveni formarea „școlilor-ghetou”; **standarde stricte de desegregare** - condiționarea acreditării și finanțării școlilor de respectarea cotelor de diversitate în clasele de început de ciclu (clasa pregătitoare și clasa a IX-a); **formarea profesorilor** - prin programe obligatorii de combatere a prejudecăților implicite, astfel încât așteptările cadrelor didactice față de elevi să nu fie influențate de originea lor etnică; **servicii de transport și mediere** - asigurarea transportului gratuit pentru elevi către școli mai bune din afara zonelor marginalizate și angajarea de **mediatori școlari** care să faciliteze comunicarea cu părinții.

că discriminarea nu este doar un act individual de ură, ci este înrădăcinată în modul în care funcționează instituțiile, legile și rețelele sociale.

Finanțarea europeană disponibilă pentru România

[Ministerul investițiilor și proiectelor europene](#) a făcut un apel de finanțare pentru combaterea discursului instigator la ură online și offline și a stabilit un [calendar](#) al fondurilor europene pentru 2026, având aproape 300 de sesiuni de finanțare în valoare de 6,6 miliarde euro, pentru firme, ONG-uri, autorități locale și alți beneficiari din România.

Pentru a susține aceste schimbări structurale, România are la dispoziție mai multe linii de finanțare prin: Programul „Educație și Ocupare” (PEO) 2021-2027 pentru reducerea părăsirii timpurii a școlii și sprijinirea grupurilor dezavantajate prin măsuri de tip „Școala după școală” și sprijin alimentar; Programul „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV) se vor oferi granturi directe pentru ONG-uri¹³ și autorități locale care dezvoltă proiecte de combatere a rasismului și promovare a diversității la firul ierbii; FES+ (Fondul Social European Plus) se va acorda finanțarea pentru formarea mediatorilor, a profesorilor și a programelor de mentorat pentru elevii din comunitățile vulnerabile.

Alte surse

- [Raport referitor la punerea în aplicare a Planului de acțiune al UE de combatere a rasismului](#)
- [Inițiativa legislativă](#)
- [European Commission presents new Anti-Racism Strategy for 2026–2030](#)
- [Uniune a Egalității](#): Noua Strategie UE 2026-2030 împotriva Rasismului
- Pagină a Comisiei Europene despre [Anti-Racism Strategy](#)
- Pagină a Comisiei Europene despre [Egalitate și incluziune](#)
- [Statistici privind egalitatea](#)
- [Agenția pentru drepturi fundamentale \(FRA\)](#)
- [Grupul operativ pentru egalitate](#)
- [Platforma pentru persoanele cu handicap](#)
- [Strategia UE de combatere a rasismului 2026–2030: Ce include și cum o pot transforma companiile în acțiuni măsurabile](#)
- [Global experiences of discrimination](#)
- [Recomandarea de politică generală nr. 7 a ECRI privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale](#)
- [International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination](#) adoptată la 21 decembrie 1965 de UN General Assembly resolution 2106 (XX)

¹³ Programele de finanțare specifice pentru ONG-urile din România sau măsurile de combatere a discursului instigator la ură - pentru perioada 2024-2026, sectorul neguvernamental din România beneficiază de o gamă variată de oportunități de finanțare, atât din surse europene, cât și private, în paralel cu implementarea unor strategii guvernamentale stricte pentru combaterea discursului instigator la ură: [Fonduri Europene \(Politica de Coeziune 2021-2027\)](#) prin care ONG-urile pot accesa finanțări prin programele Incluziune și demnitate socială sau Programul de educație și ocupare; [Programul cetățeni, egalitate, drepturi și valori \(CEDV\)](#), gestionat de Comisia Europeană, finanțează proiecte privind drepturile omului, egalitatea și combaterea violenței.