

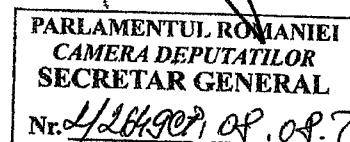
D-lui S.G. Pănciu - pt. RPR

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

Nr. înregistrare 4693/03.08.2016

Parlamentul României
Camera Deputaților
D-ului Florin Iordache
Președinte



Stimate domnule Președinte,

În conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, vă trimitem alăturat Raportul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pe anul 2015.

Cu deosebită considerație,

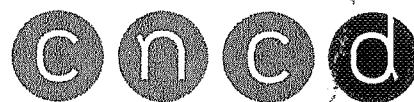
Asztalos Csaba Ferenc,
Președinte





Raport de activitate

2015



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

Raport de activitate **2015**



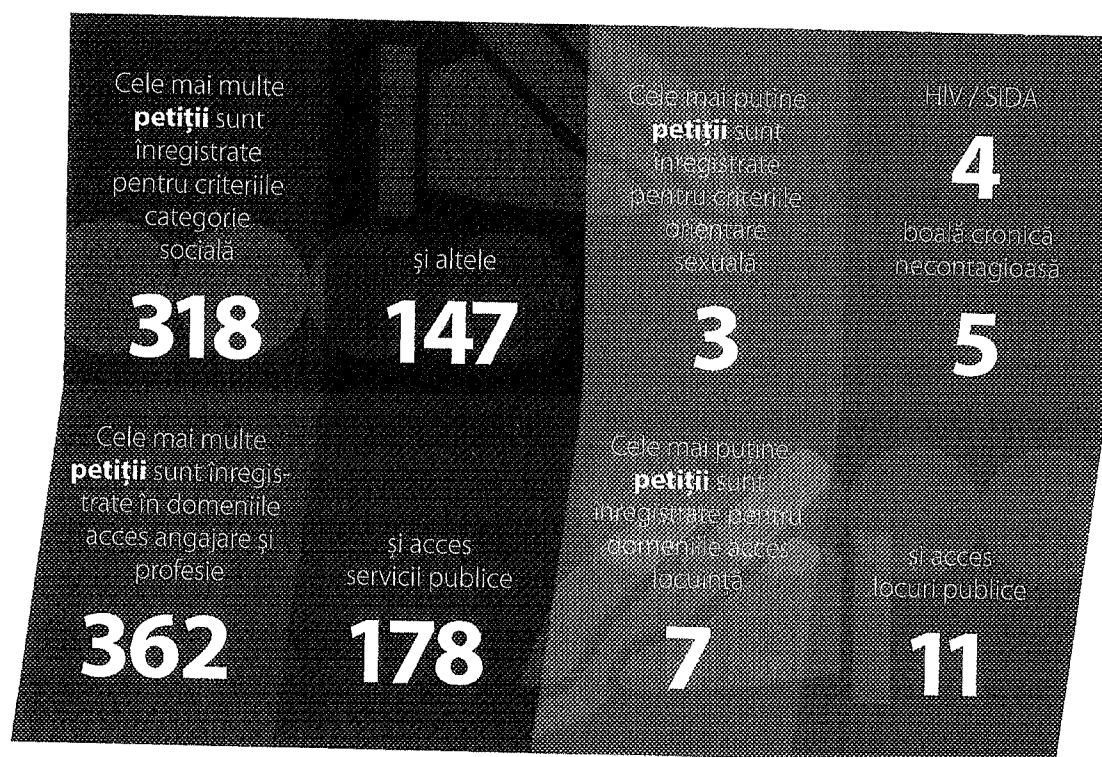
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

Cuprins

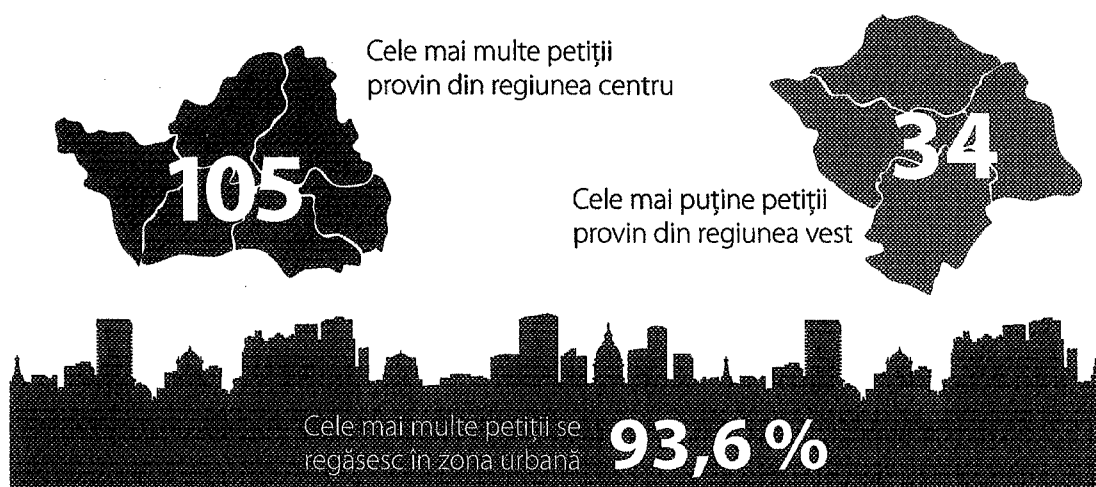
Date statistice privind petițiile primite în anul 2015 și activitatea de soluționare	5
Date anuale privind activitatea de soluționare a petițiilor	6
Activitatea de soluționare	13
Activitatea de reprezentare juridică convențională a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării	19
Rata de promovare a „examenului judiciar” la care au fost supuse hotărârile Colegiului director în cursul anului 2015	22
Rezultatele statistice ale demersurilor judiciare inițiate în scopul angajării răspunderii civile delictuale	23
Raportarea rezultatelor statistice	24
Activitatea de avizare juridică și contractare	25
Exemple din cazurile de contencios administrativ ale C.N.C.D. pe anul 2015	25
Raport privind activitatea Serviciului de Inspecție în anul 2015	41
Situația statistică a dosarelor investigate de Serviciul de Inspecție în anul 2015	41
Raport privind activitatea Compartimentului Structuri Teritoriale în anul 2015	42
Asigurarea stagiului de practică pentru studenți în anul 2015	44
Exemple din jurisprudența constatărilor Colegiului director al C.N.C.D.	45
Prevenirea formelor de discriminare	75
Problematica discriminării din România reflectată în rapoartele internaționale	87
Reprezentarea României la nivel internațional	95
Proiecte derulate de C.N.C.D. din fonduri externe	105
C.N.C.D. în presa scrisă	113
Date de ordin financiar și de personal	118

Date statistice privind petițiile
primite în anul 2015 și
activitatea de soluționare

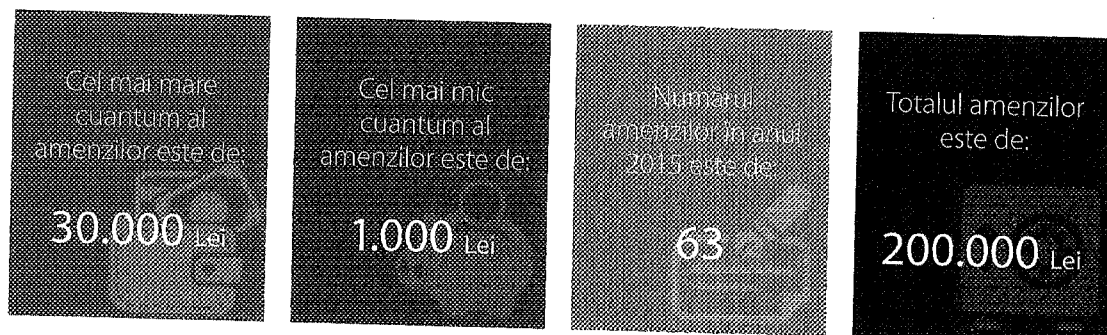
Date anuale privind activitatea de soluționare a petițiilor



Număr petiții



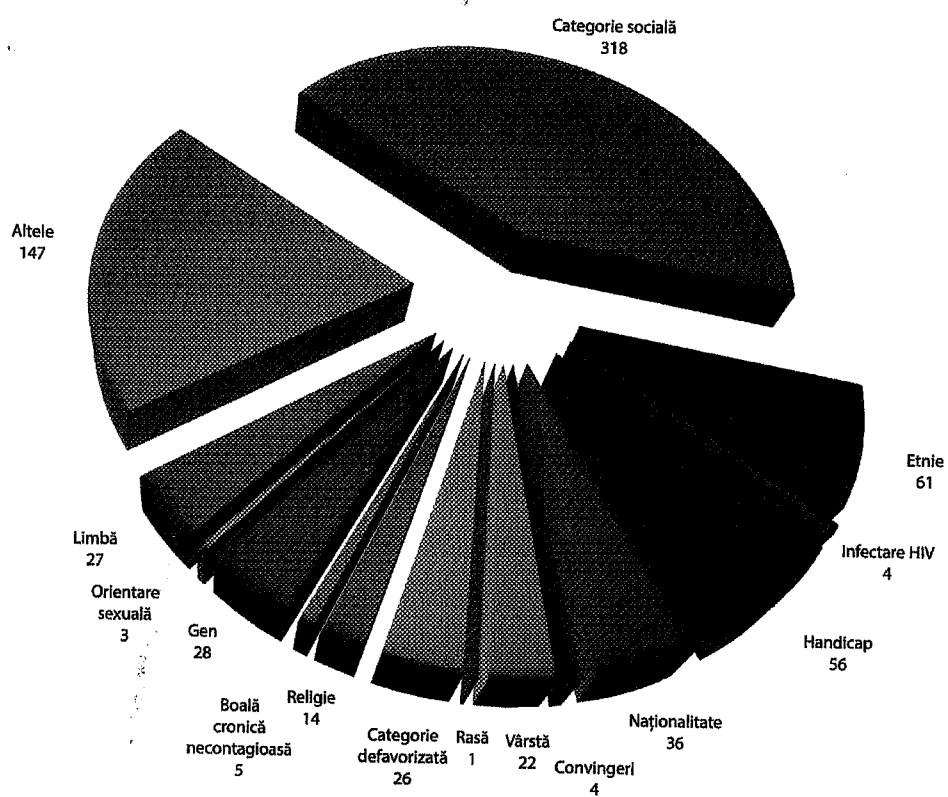
Repartizare petiții



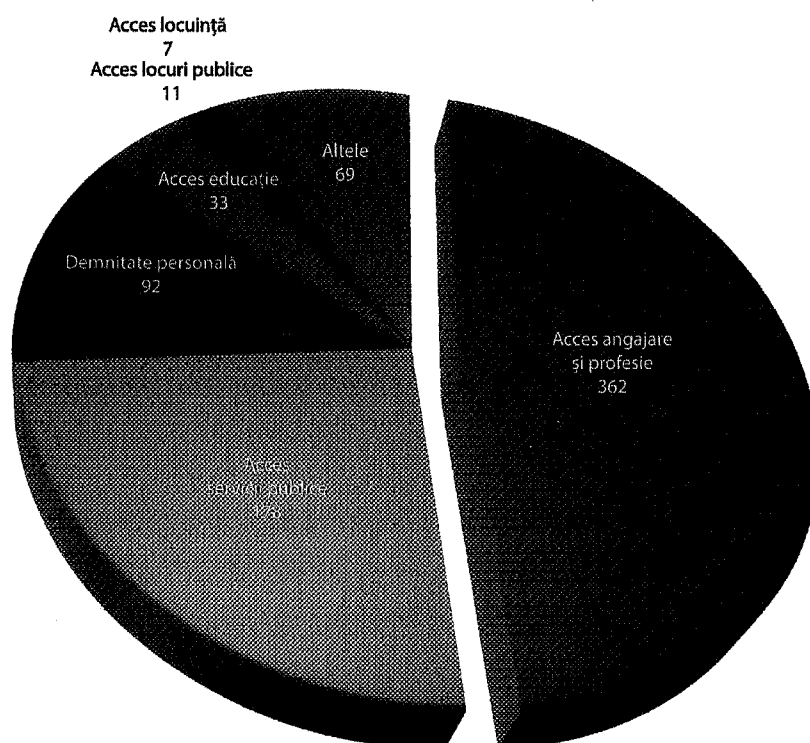
Amenzi

CRITERII	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Boală cronică necontagioasă	0	0	6	2	3	2	4	2	0	1	6	9	9	5
Orientare sexuală	1	5	6	9	6	7	6	6	4	8	3	13	9	3
Infectare HIV	0	1	15	10	5	3	7	1	3	1	5	4	3	4
Limbă	0	2	1	2	2	7	11	13	16	10	43	38	27	27
Convingeri	4	12	23	19	8	10	14	13	4	2	15	14	13	4
Religie	2	9	9	11	8	12	15	6	6	5	5	11	18	14
Categorie defavorizată	2	0	10	6	4	26	22	9	7	14	10	13	25	26
Vârstă	6	11	14	17	10	10	24	10	9	16	5	18	21	22
Gen	3	14	13	9	11	22	32	9	18	15	21	31	46	28
Naționalitate	1	12	21	39	20	39	54	28	42	33	49	61	49	36
Handicap	3	31	18	21	20	70	55	49	38	42	45	42	57	56
Etnie	34	66	45	85	69	82	62	62	54	62	61	66	42	61
Altele	52	184	108	61	132	32	159	96	83	81	69	121	127	147
Rasă	0	0	1	1	2	0	0	2	1	0	0	3	2	1
Categorie socială	26	126	63	90	132	514	372	222	193	175	211	414	328	318
TOTAL	134	473	353	382	432	836	837	528	478	465	548	858	776	752

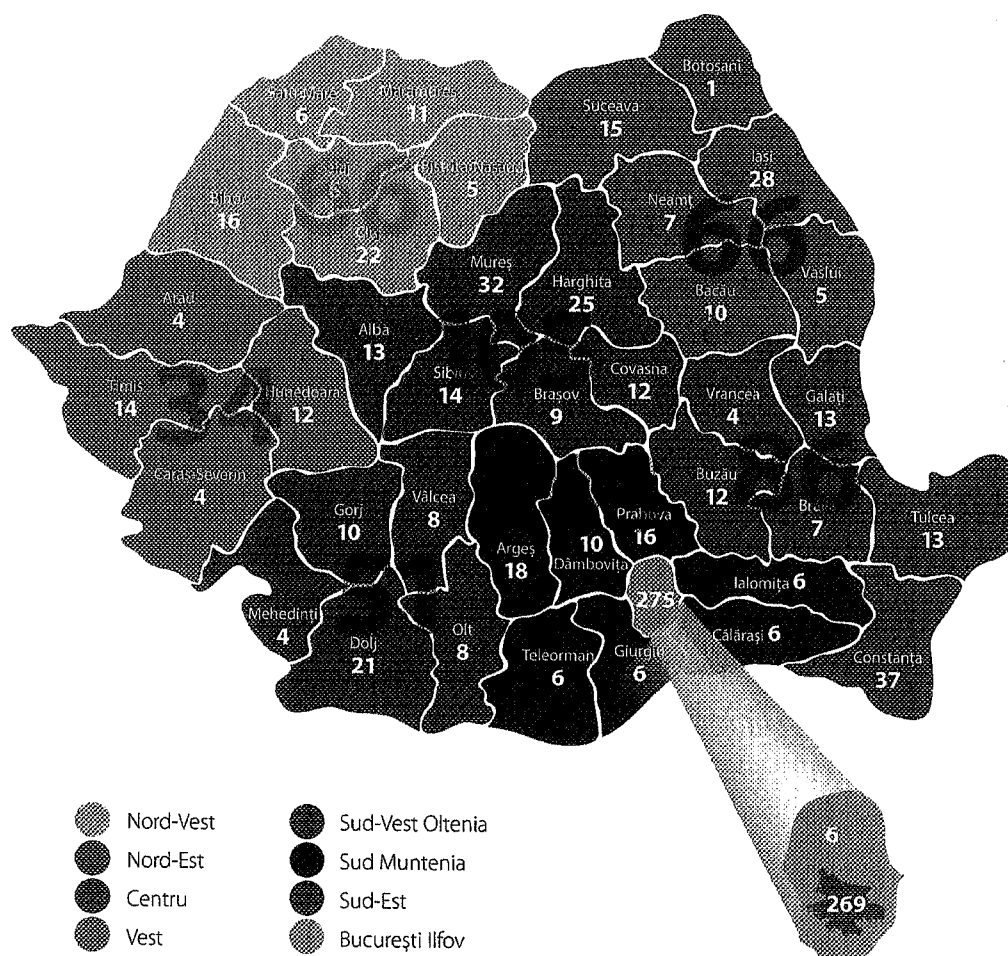
Distribuirea petițiilor primite de C.N.C.D. în perioada 2002-2015



Repartizarea dosarelor pe criterii de discriminare în 2015



Repartizarea dosarelor pe domenii de discriminare în 2015



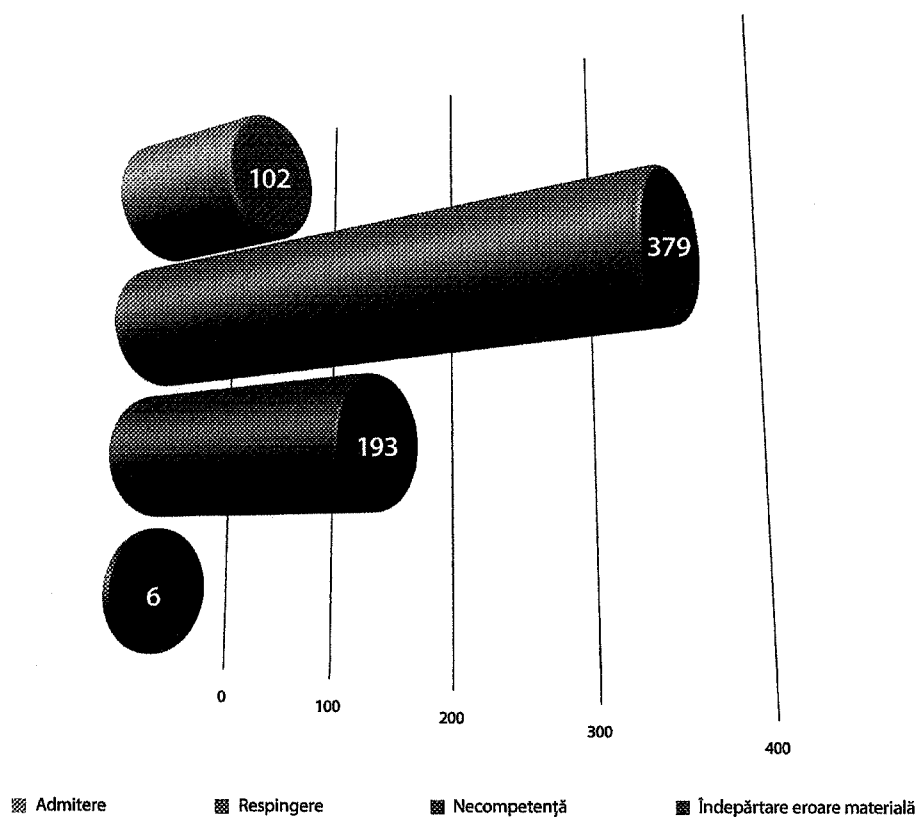
Distribuirea petițiilor primite în 2015 pe județe și regiuni de dezvoltare



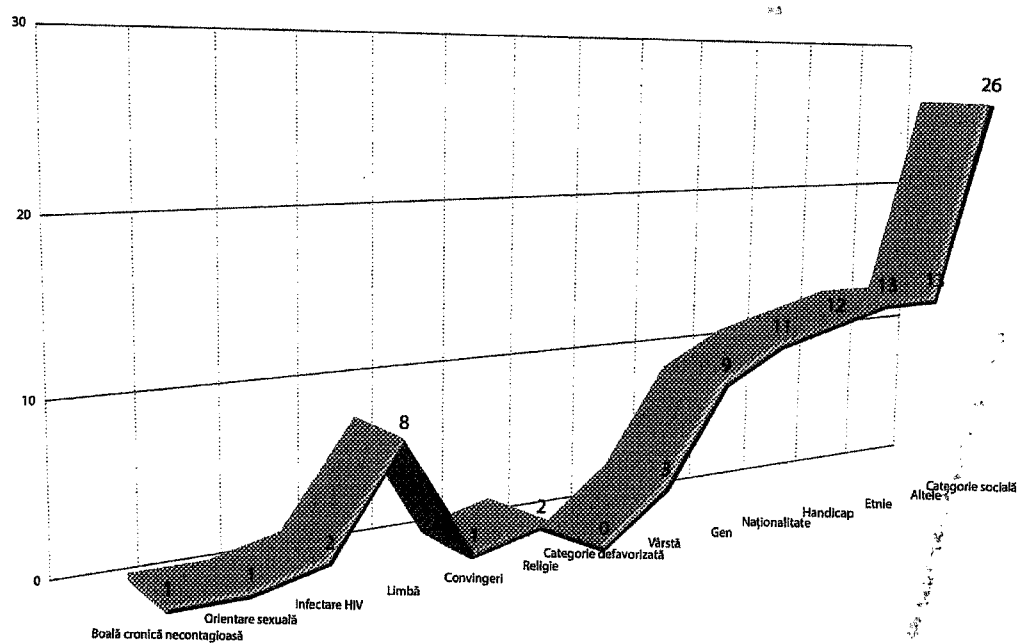
● Germania

Petiții externe în 2015

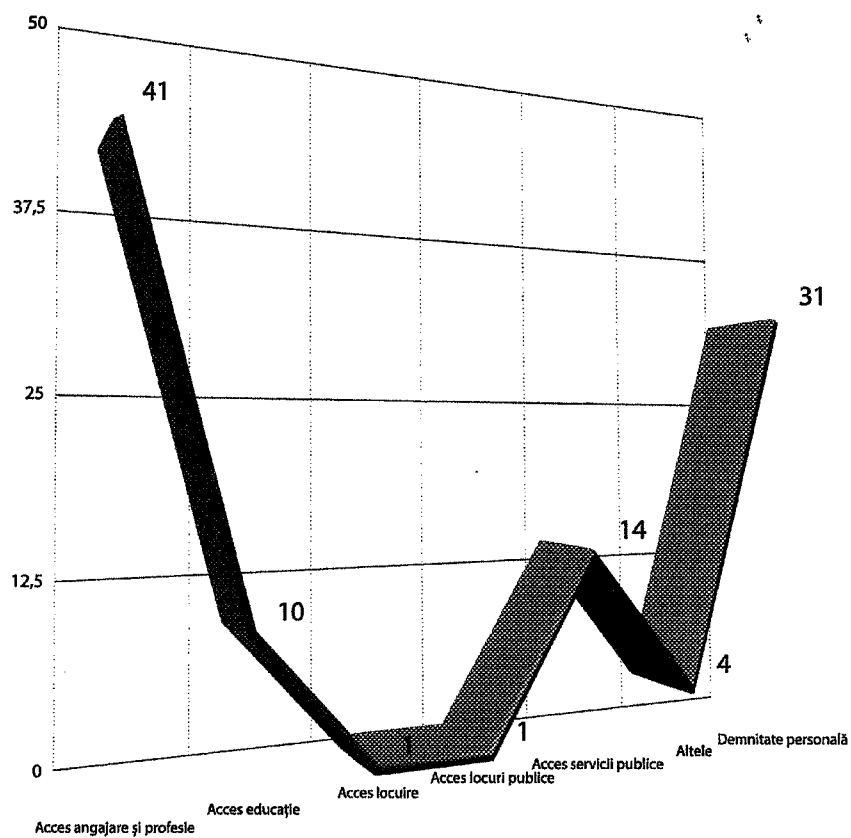
Activitatea de soluționare



Activitatea de soluționare în 2015



Constatările în anul 2015 în funcție de criterii

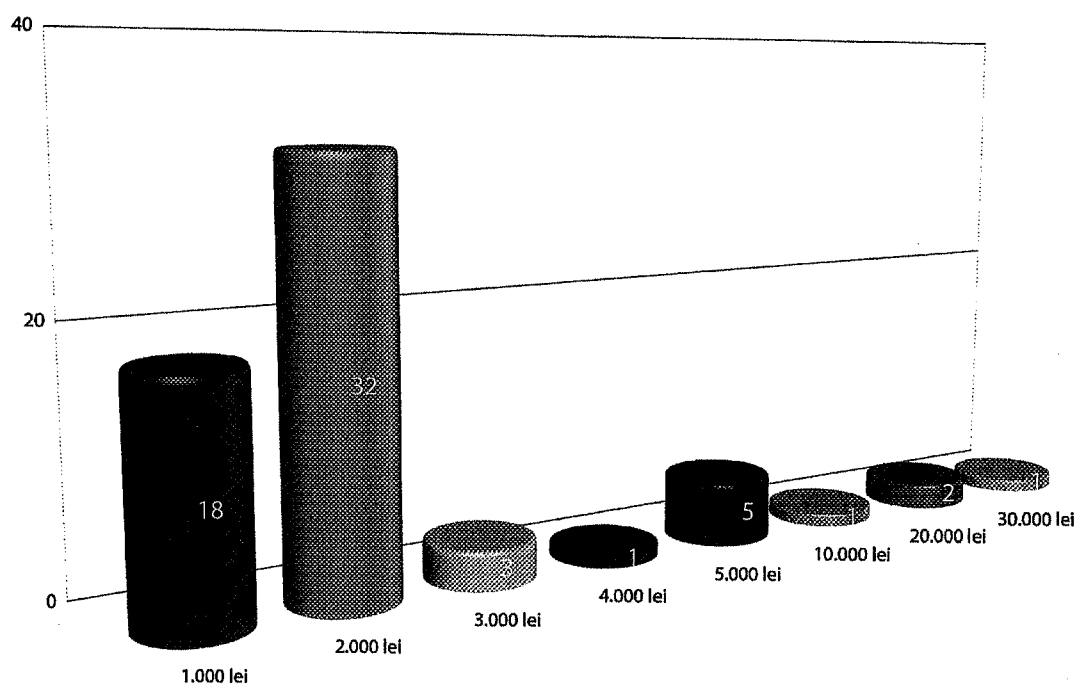


Constatările în anul 2015 în funcție de domenii



Criteriul / Constatări total 2015	Amendă	Recomandare	Avertisment	Monitorizare	Publicare rezumat hotărâre
Boală cronică necontagioasă		1	1		
Orientare sexuală	1	1			
Limbă	5	4	3	1	2
Convingeri	1				
Vârstă	1		2		1
Categorie defavorizată					
Religie		1	2		
Gen	6		4		3
Naționalitate	6	4	6		6
Handicap	10	5	36		5
Etnie	9	2	4		2
Altele	3	8	5		1
Categorie socială	21	2	3		6
Infectare HIV		2	2		
Rasă					
Total	63	30	68	1	26

Domeniul / Constatări total 2015	Amendă	Recomandare	Avertisment	Monitorizare	Publicare rezumat hotărâre
Acces angajare și profesie	30	6	11		12
Acces educație	3	6	3		
Acces locuire	1	1			1
Acces locuri publice	1	1			1
Acces servicii publice (TOTAL)	8	6	38	1	4
administrative	7	5	37	1	3
bancare					
de sănătate		1	1		
de transport					
juridice					
hoteliere	1				1
Altele	2		2		
Demnitate personală	18	10	14		7
Total	63	30	68	1	26



Cuantumul și numărul amenzilor în anul 2015

Activitatea de reprezentare
juridică convențională a
Consiliului Național pentru
Combaterea Discriminării

Reprezentarea și asistarea convențională în genere a intereselor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, implicit în contextul controlului de legalitate și temeinicie aplicat hotărârilor Colegiului director, este asigurată, ipso jure, de către Serviciul Juridic, Contencios și Contracte din cadrul Direcției Juridice a Consiliului.

Derogatoriu de la regula juridică generală (reprezentarea convențională prin consilierii juridici ai instituției), acest tip de reprezentare mai poate fi asigurată *stricto sensu* în cauzele ce privesc fapte de discriminare, opțional și contextual (la solicitarea expresă a președintelui C.N.C.D.), de către membrii Colegiului director licențiați în științe juridice.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării soluționează petițiile, al căror obiect îl constituie reclamarea unor fapte de discriminare, **prin „hotărâre” – act administrativ-jurisdicțional**, concordant dispozițiilor art. 20 din O.G. nr. 137/2000R, și în acord cu prevederile „*Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor*”, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 348 din 06.05./2008, adoptată în baza art. III, alin. 1 – Cap. IV din O.G. nr. 137/2000R.

Soluționarea litigiilor juridice care formează obiectul petițiilor anterior precizate se produce într-un cadru administrativ-jurisdicțional, cu putere de adevăr legal, după o procedură specială care subsumează caracteristicile fundamentale ale jurisdicției speciale administrative: facultativitatea și gratuitatea jurisdicției, independența funcțională a autorității jurisdicționale,

respectarea principiilor asigurării dreptului la apărare și garantării contradictorialității, fixarea examenului judiciar aplicabil actelor administrativ-jurisdicționale în competența instanțelor de contencios administrativ.

Potrivit dispozițiilor art. 20, alin. (9) și (10) din O.G. nr. 137/2000, republicată, coroborat cu art. 6 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, hotărârile Colegiului director, prin care se constată și se sancționează contravențional faptele de discriminare, pot fi atacate la instanța de contencios administrativ (curți de apel, ca instanțe de fond, respectiv Înalta Curte de Casație și Justiție, ca instanță de recurs), în termenul legal de 15 zile de la comunicare, *per a contrario*, aceste acte administrativ-jurisdicționale („de constatare și sancționare contravențională”) constituie de drept titlu executoriu.

Rata de promovare a „examenului judiciar” la care au fost supuse hotărârile Colegiului director în cursul anului 2015

În cursul anului 2015, instanțele judecătorești competente (curți de apel și Înalta Curte de Casație și Justiție) au avut pe rol, în curs de judecare, un număr de **319 cauze**, al căror obiect l-a constituit controlul de legalitate și temeinicie aplicat hotărârilor C.N.C.D. adoptate în baza art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

În urma controlului de legalitate și temeinicie aplicat hotărârilor C.N.C.D. în cursul anului 2015, instanțele judecătorești au dat câștig de cauză Consiliului, la fond și/sau recurs, **în 166 de cauze, iar în 49 de cauze acțiunile promovate împotriva hotărârilor au fost admise** (în cazul acestora din urmă, trebuie menționat, pe de o parte, faptul că 11 dintre aceste cauze nu au avut ca obiect judecarea fondului hotărârilor C.N.C.D. contestate, ci strict aspecte procedurale – competența Consiliului de a emite „puncte de vedere” incluse în corpul hotărârilor, iar pe de altă parte că soluțiile nu sunt definitive și irevocabile, judecarea continuându-se la instanța de recurs).

La finalul anului 2015, **235 de cauze se aflau, în continuare, în curs de judecare** pe rolul instanțelor de judecată (fond/recurs).

Astfel, potrivit rezultatelor statistice (reiterându-se aici aspectul că 11 cauze dintre cele admise împotriva Consiliului nu au vizat fondul hotărârilor – existența/inexistența unei forme de discriminare, ceea ce denotă o neconcludență a acestora în ecuația statistică privind promovabilitatea examenului de temeinicie și legalitate a hotărârilor Consiliului), rata de promovare a „examenului judiciar” la care au fost supuse, sub aspectul fondului, hotărârile C.N.C.D. în cursul anului 2015, circumscris cauzelor judecate, s-a menținut la un grad relativ ridicat - aprox. 82%.

Rezultatele statistice ale demersurilor judiciare inițiate în scopul angajării răspunderii civile delictuale

Notă introductivă:

În temeiul art. 27 din O.G. nr. 137/2000R, persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. 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.

Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

Așadar, prin O.G. nr. 137/2000, legiuitorul național a înțeles să instituie în domeniul nediscriminării, pe lângă răspunderea administrativ-contravențională, și răspunderea civilă delictuală, conturată prin funcția sa reparatorie ce consistă în obligarea „discriminatorului” la repararea prejudiciului cauzat, respectiv repunerea în situația anterioară, prin înlăturarea tuturor consecințelor dăunătoare ale ilicitului de natură discriminatorie.

Prin reglementarea procedurii juridice a „sanționării civile” în domeniul nediscriminării, de competența exclusivă a instanței de drept comun, legiuitorul a urmărit ca judecata acțiunilor cu obiect „repararea prejudiciului cauzat prin acte și fapte de discriminare”, pe cale delictual-civilă, să se realizeze cu participarea procesuală a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Participarea procesuală *de jure* a Consiliului în astfel de cauze judecătorești se realizează în calitatea specială de „monitor al cazurilor de discriminare”, „consultant judiciar”, „expert” în domeniul nediscriminării fără, deci, să-i fie atribuită calitate procesuală pasivă fiind, astfel, protejat de obligațiile dispozitive ale hotărârilor judecătorești pronunțate în aceste cauze.

O astfel de participare procesuală a C.N.C.D., în temeiul art. 27 din O.G. nr. 137/2000, are la bază funcția de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte, precum și cu statutul de organism specializat - posesor al cunoștințelor juridice (teoretice și practice) fundamentale în domeniul egalității în drepturi și al nediscriminării.

În această împrejurare procesuală, forul consultativ-expert (C.N.C.D.) poate emite, *ex officio*, „puncte de vedere cadru-directive”, menite să învedereze legislația națională și comunitară antidiscriminare, respectiv mecanismul tehnico-juridic de interpretare și aplicare specific acestei legislații, sau, după caz, la solicitarea expresă a instanței (și în măsura în care dispune de toate

aspectele de fapt și de drept, inclusiv de probele scrise și testimoniale administrate în cauza judiciară), „expertize - opinii juridice de specialitate“, în esență lucrări procesuale cu valoare de „consultanță judiciară“ în domeniul egalității în drepturi și al nediscriminării.

Precizăm că participarea procesuală a C.N.C.D. în baza art. 27 din O.G. nr. 137/2000R privește toate cauzele judecătorești, indiferent de obiectul concret al acestora (conflicte de muncă, anulare de acte administrative, reziliere de contracte, refuzul de soluționare a unor cereri sau alte pretenții, drepturi bănești etc.), care vizează în sens larg principiul nediscriminării, intentate pe rolul tuturor instanțelor de judecată competente material și teritorial de pe întreg teritoriul României.

Dincolo de inerentele dificultăți de ordin practic (a se reține emiterea, printr-un nr. limitat de experți în materie – personalul de specialitate juridică din cadrul Direcției Juridice a Consiliului – „expertizelor judiciare“ în toate cauzele judecătorești, fond și recurs, repartizate tuturor completelor de judecată din cadrul tuturor instanțelor de judecată de pe întreg teritoriul României), se impune precizarea că în toate cauzele în care Consiliul a elaborat astfel de lucrări procesuale de specialitate, soluțiile judecătorești au fost pronunțate în acord cu acestea.

Raportarea rezultatelor statistice

În anul 2015, C.N.C.D. a fost chemat în instanță, în calitate de for consultativ - „expert specializat“, formulând „puncte de vedere de specialitate“ (lucrări procesuale cu valoare de „consultanță judiciară“) în aprox. 680 de cauze judecătorești (dintre care un nr. 331 de cauze judecătorești noi/intentate în cursul anului 2015), al căror obiect viza angajarea răspunderii civile delictuale (despăgubirea victimei) ca urmare a încălcării principiului nediscriminării.

Cauzele judecătorești intentate pe rolul instanțelor de judecată în cursul anului 2015 se clasifică statistic în raport cu obiectul acestora, după cum urmează:

- **aprox. 112 acțiuni cu obiect „drepturi bănești“;**
- **aprox. 219 acțiuni cu obiect cuprins la categoria „alte cereri“ (conflicte de muncă, anulare act administrativ, reziliere contract, refuz soluționare cerere, pretenții – altele decât drepturile bănești/salariale – etc.).**

Soluțiile pronunțate în cursul anului 2015 de către instanțele de judecată învestite cu angajarea răspunderii delictual-civile în materia nediscriminării (soluții aferente cauzelor intentate atât în a.c., cât și anterior, dar a căror judecată s-a continuat în anul 2015), la care C.N.C.D. a participat procesual în calitate de „expert specializat“, se raportează astfel:

- aprox. 143 soluții de admitere;
- aprox. 284 soluții de respingere.

Activitatea de avizare juridică și contractare

În cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a derulat în mod uzual și constant, prin intermediul Direcției Juridice, activitatea de acordare a avizului de legalitate atât pentru documentele juridice ale entității, respectiv pentru celelalte măsuri ce urmau a fi luate de către conducerea instituției sau de către structurile departamentale în exercitarea atribuțiilor și care estimau antrenarea răspunderii patrimoniale, cât și pentru contractele de achiziție publică, adecvat procedurilor specifice.

Exemple din cazurile de contencios administrativ ale C.N.C.D. pe anul 2015

Cazul nr. 1

I. Obiectul cauzei:

C.N.C.D. s-a sesizat din oficiu împotriva Primarului Municipiului Deva, în ceea ce privește neasigurarea condițiilor de transport local, prin mijloacele de transport în comun, a persoanelor cu dizabilități locomotorii. Autosesizarea C.N.C.D. a pus în discuție și încălcarea dreptului la demnitate al persoanelor cu dizabilități locomotorii, prin modul în care acestea sunt obligate să utilizeze transportul în comun din municipiul Deva precum și neluarea unor măsuri concrete pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități locomotorii la transportul local.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Prin **Hotărârea nr. 251/30.04.2014** emisă în dosarul nr. 4A/2012, Colegiul director al C.N.C.D. a stabilit că faptele autosesizate și anume neasigurarea condițiilor de transport pentru persoanele cu dizabilități locomotorii, reprezintă discriminare, conform dispozițiilor art. 2 alin. (1) și (4), coroborate cu prevederile art. 10 lit. g) și h) și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și potrivit prevederilor art. 9, art. 19 și art. 20 din Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010.

De asemenea, în baza prevederilor art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, partea reclamată, Primarul Municipiului Deva, a fost sancționată cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei.

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 251/30.04.2014 emisă în dosarul nr. 4A/2012.

Prin acțiunea formulată în fața Curții de Apel Alba Iulia – Secția Contencios Administrativ și Fiscal (prin declinare de pe rolul Tribunalului Hunedoara – Secția a II-a Civilă, de Contencios Administrativ și Fiscal), reclamantul Primarul Municipiului Deva a chemat în judecată Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, solicitând instanței de judecată să dispună: admiterea acțiunii, anularea în totalitate a Hotărârii C.N.C.D. nr. 251/30.04.2014 emisă în dosarul C.N.C.D. nr. 4A/2012 ca fiind nelegală și netemeinică și suspendarea executării actului administrativ atacat.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamantului Primarul Municipiului Deva:

La pronunțarea Hotărârii nr. 251/30.04.2014 în dosarul nr. 4A/2012, C.N.C.D. nu a avut în vedere legislația care stă la baza organizării și gestionării serviciilor comunitare de utilități publice din categoria cărora face parte și serviciul public de transport public local de călători, în sensul în care sarcina organizării și gestionării unui asemenea serviciu revine consiliilor locale ca autorități deliberative și nicidecum primarilor, care sunt autorități publice executive;

Hotărârea C.N.C.D. nr. 251/30.04.2014 este vădit netemeinică și esențial nelegală, mai mult decât atât este și discriminatorie, întrucât C.N.C.D. nu a avut în vedere susținerile Primarului Municipiului Deva cu privire la data încheierii contractului de concesiune a serviciului de transport public de călători la nivelul municipiului Deva, respectiv anul 2005, dată anterioară apariției și mai ales intrării în vigoare a Legii privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

Examinând sesizarea, documentele depuse la dosar precum și dispozițiile legale incidente, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut faptul că, în municipiul Deva, din numărul total de 51 de mijloace de transport în comun (autobuze), un număr de doar 5 au fost adaptate, în mod corespunzător, pentru accesul persoanelor cu handicap adică doar 9,80% din totalul mijloacelor de transport în comun, însă celelalte mijloace de transport în comun nu sunt adaptate. Acest lucru presupune că persoanele cu handicap locomotor din municipiul Deva sunt puse să aștepte până când vine un mijloc de transport local dotat cu facilitățile necesare.

Totodată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat faptul că, la nivelul municipiului Deva, persoanele cu handicap locomotor nu pot utiliza linii întregi, pe care circulă doar mijloace de transport în comun neadaptate, ceea ce creează o atmosferă umilitoare la

adresa persoanele cu dizabilități locomotorii, fiind incidente, astfel prevederile art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Astfel, neasigurarea pe toate mijloacele de transport comun local al transportului persoanelor cu dizabilități locomotorii reprezintă discriminare directă, întrucât se creează o deosebire pe criteriul dizabilității, care are ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului de a beneficia de serviciile oferite în domeniul transportului public în comun.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel Alba Iulia, prin Sentința civilă nr. 48/02.03.2015, a respins acțiunea formulată de reclamantul Primarul Municipiului Deva împotriva Hot. C.N.C.D. nr. 251/30.04.2014 emisă în dosarul nr. 4A2014, ca nefondată și a menținut în integralitate actul administrativ-jurisdicțional emis de C.N.C.D., ca legală și temeinică, pe baza următoarelor considerente:

Din coroborarea dispozițiilor art. 22 din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap cu prevederile art. 23, art. 36 alin. (2) lit. d), alin. (6) pct. 14, art. 63 alin. (1) lit. d) și alin. (5) lit. c) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, în ceea ce privește exercitarea atribuțiilor privind serviciile publice asigurate cetățenilor, rezultă că Primarul unității administrativ-teritoriale își păstrează obligația de a impune societății căreia i s-a atribuit contractul privind asigurarea transportul public local, respectarea dispozițiilor art. 22 din Legea nr. 448/2006 în ceea ce privește adaptarea mijloacelor de transport în comun, aflate în circulație în limitele tehnice, conform reglementărilor în vigoare;

Primarul Municipiului Deva nu și-a îndeplinit obligațiile stabilite de prevederile art. 22 lit. b) din legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, întrucât din 51 de mijloace de transport în comun doar 5 sunt adaptate cu uși de acces pentru persoanele cu handicap locomotor.

La data elaborării Raportului, cauza se află în procedura de filtru pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, ca urmare a recursului declarat de Primarul Municipiului Deva.

Cazul nr. 2

I. Obiectul cauzei:

C.N.C.D. a fost sesizat cu privire la potențiala faptă de discriminare săvârșită de Inspectoratul de Muncă Mureș prin inscripționarea denumirii acestei instituții exclusiv în limba română, fapt ce duce la o discriminare față de comunitatea maghiară din municipiul Târgu Mureș, deși populația localității este în pondere de 46,31% de etnici maghiari.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Prin **Hotărârea nr. 667/12.11.2014** emisă în dosarul nr. 195/2014, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

De asemenea, partea reclamată, Inspectoratul de Muncă Mureș, a fost sancționată cu avertisment potrivit dispozițiilor art. 5 alin. (2) și art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 667/12.11.2014 emisă în dosarul nr. 195/2014.

Prin acțiunea formulată în fața Curții de Apel Târgu Mureș – Secția a II-a Civilă, de Contencios Administrativ și Fiscal, reclamantul Inspectoratul de Muncă Mureș a chemat în judecată Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, solicitând instanței de judecată să dispună admiterea acțiunii în contencios administrativ și anularea Hotărârii C.N.C.D. nr. 667/12.11.2014 emisă în dosarul nr. 195/2014.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamantului Inspectoratul de Muncă Mureș:

Faptul că Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș nu a amplasat pe sediul său o tăbliță cu denumirea instituției în limba maghiară nu poate în niciun caz să ducă la concluzia că instituția nesocotește în vreun fel cerințele art. 19 din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală;

Inspectoratul de Muncă Mureș nu poate fi obligat la îndeplinirea unor prevederi legale care sunt aplicabile numai autorităților administrației publice locale.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

Examinând sesizarea, documentele depuse la dosar precum și dispozițiile legale incidente, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut faptul că, potrivit informațiilor postate pe pagina oficială de internet a Consiliului Județean Mureș (http://www.cjmures.ro/inst_desc.htm), la meniul SERVICII PUBLICE DECONCENTRATE ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale organizate în județul Mureș, la poziția nr. 14, figurează reclamantul Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș, cu sediul în mun. Târgu Mureș, str. Iuliu Maniu, nr. 2.

Având în vedere faptul că, primul element în relația de comunicare dintre un cetățean și autoritatea publică îl constituie identificarea corectă a spațiului în care se desfășoară activitatea autorității publice, considerăm că asigurarea folosirii limbii materne în raporturile dintre

cetățeni și serviciile publice deconcentrate (obligație stabilită de dispozițiile art. 19 din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale) presupune înscripționarea și în limba minorității naționale a plăcuței care cuprinde denumirea acestuia (obligație stabilită de dispozițiile art. 76 alin. (2) și (4) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale).

În concluzie, reclamantul Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș reprezintă un serviciu public deconcentrat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, organizat în județul Mureș și are obligația de a se supune prevederilor art. 19 respectiv art. 76 alin. (2) și (4) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, în sensul de a asigura folosirea limbii maghiare în raporturile cu cetățenii și prin înscripționarea și în limba maghiară a denumirii instituției.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel Târgu Mureș, prin Sentința civilă nr. 55/26.05.2015, a respins acțiunea formulată de reclamantul Inspectoratul de Muncă Mureș având ca obiect anularea Hotărârii C.N.C.D. nr. 667/12.11.2014 emisă în dosarul nr. 195/2014 ca nefondată și a menținut în integralitate actul administrativ-jurisdicțional emis de C.N.C.D., ca legal și temeinic, pe baza următoarelor considerente:

- inspectoratele teritoriale de muncă sunt asimilate serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor, aspect ce rezultă din prevederile art. 14 din Legea nr. 108/1999, care stabilesc modalitatea de acordare a drepturilor salariale ale personalului încadrat la inspectoratele teritoriale, legiuitorul statuând că acestora le sunt aplicabile prevederile legale relative la serviciile publice deconcentrate;
- diferența de tratament față de cetățenii aparținând minorității maghiare are la bază un criteriu interzis, în înțelesul art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, respectiv cel al naționalității, diferit de cea a naționalității române majoritare. Așa fiind, este cert că este realizată dubla condiționare cerută de textul legal al art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000: prima, legată de existența în cauză a unei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe, pe baza unui criteriu interzis – cel al naționalității diferite de cea a populației majoritare; și a doua, cea a realizării scopului/efectului urmărit prin deosebire/excludere/restricție/preferință și anume restrângerea folosinței sau exercițiului drepturilor recunoscute de lege – în speță, cel de comunicare și utilizare în raporturile autorității administrației publice a limbii materne, în ipoteza reglementată de art. 76 alin. (2) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale.

La data elaborării Raportului, cauza se află în procedura de filtru pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal, ca urmare a recursului declarat de Inspectoratul de Muncă Mureș.

Cazul nr. 3

I. Obiectul cauzei:

Prin petiția înregistrată la C.N.C.D., petenta C.A.M. – director agenția „Unirea Splai” Piraeus Bank România S.A., a sesizat o potențială situație discriminatorie creată de societatea angajatoare, concretizată în modificarea contractului individual de muncă imediat după întoarcerea din concediul de creștere a copilului, în sensul schimbării în totalitate a atribuțiilor de director agenție (atribuții de conducere, supraveghere, coordonare și control) în atribuții de execuție (arhivă), fapt ce a condus la încălcarea dreptului său la muncă respectiv la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Prin **Hotărârea nr. 548/12.12.2012**, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a stabilit că faptele sesizate de către petenta C.A.M. constituie discriminare potrivit dispozițiilor art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. De asemenea, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a sancționat partea reclamată Piraeus Bank România S.A. cu avertisment, în baza prevederilor art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 548/12.12.2012 emisă în dosarul nr. 337/2012.

Prin acțiunea formulată în fața Curții de Apel București – Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal (prin declinare de pe rolul Tribunalului București – Secția a II-a Contencios Administrativ și Fiscal), reclamanta Piraeus Bank România S.A. a chemat în judecată Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, solicitând instanței de judecată să dispună anularea în totalitate a Hot. C.N.C.D. nr. 548/12.12.2012 emisă în dosarul nr. 337/2012 precum și constatarea faptului că nu au fost comise acte de discriminare.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamantei Piraeus Bank România S.A.:

- Banca nu a încălcat prevederile art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și astfel nu a săvârșit nicio faptă care ar putea să constituie un act sau fapt de discriminare în sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;
- Banca a oferit locuri de muncă vacante compatibile cu pregătirea profesională a petentei, loc de muncă echivalent.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

Examinând sesizarea, documentele depuse la dosar precum și dispozițiile legale incidente, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reținut faptul că, reclamantul Piraeus Bank România S.A. avea obligația de a nu modifica raporturile de serviciu cu petenta C.A.M. pe baza unui criteriu discriminatoriu, cum este acela al situației în care se afla aceasta de salariată întoarsă definitiv în unitate după încetarea concediului de creșterea și îngrijirea copilului.

Prin urmare, potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (1), (2) și (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în situația în care o angajată se află în concediu de maternitate, în perioada în care primește stimulentele de inserție sau în perioada de 6 luni de la revenirea definitivă a angajatei în unitate, angajatorul are obligația de a lua în considerare această situație specială în care se află angajata sa și de a nu dispune modificarea sau încetarea raportului de serviciu, chiar dacă ar exista argumente obiective pentru aceasta.

Însă, în prezenta cauză dedusă judecătii, deși salariul petentei C.A.M. a fost menținut, acestea nu i-au fost oferite condiții de muncă echivalente astfel cum prevede legea, în mod expres, atribuțiile sale fiind schimbate în totalitate. Astfel, dacă anterior intrării în concediul de creșterea copilului, petenta avea atribuții de conducere, supraveghere, coordonare și control, deținând funcția de director sucursală, ulterior revenirii din concediul de creștere și îngrijire copil, aceasta a fost mutată într-o sucursală Piraeus Bank unde desfășoară și în prezent activități de execuție, mult sub nivelul său de pregătire și, în orice caz, incompatibile funcției pe care este angajată și anume activități de îndosariere acte, despachetare acte din cutii, scanare documente, efectuare de copii xerox precum și arhivarea de documente.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel București, prin Sentința civilă nr. 720/13.03.2015, a respins ca neîntemeiată cererea formulată de reclamanta Piraeus Bank România S.A. în contradictoriu cu pârâtul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și C.A.M. și a menținut în totalitate **Hotărârea C.N.C.D. nr. 548/12.12.2012** emisă în dosarul nr. 337/2012, pe baza următoarelor considerente:

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare astfel încât la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul având dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori 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;

În mod indubitabil, la data revenirii petentei C.A.M. din concediul pentru creșterea copilului, angajatorul, deși a încadrat-o cu același salariu, nu i-a oferit condiții de muncă echivalente, respectiv posibilitatea de a exercita atribuții corespunzătoare pregătirii petentei angajate, ci

condiții de muncă inferioare pregătirii profesionale, trasându-i exclusiv sarcini de execuție referitoare la îndosariere acte, fotocopiere și scanare, precum și arhivare de documente.

La data elaborării Raportului, Sentința civilă nr. 720/13.03.2015 este definitivă prin nerecurarea sa de către reclamanta Piraeus Bank România S.A.

Cazul nr. 4

I. Obiectul cauzei:

C.N.C.D. a fost sesizat cu privire la faptul că fiului petenților, elev în clasa a XI-a ce suferă de Sindromul Asperger, i-a fost afectată imaginea de către conducerea Colegiului Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila, prin divulgarea informațiilor confidențiale cu privire la starea de sănătate a elevului și totodată a hotărât mutarea disciplinară a elevului la o altă unitate de învățământ cu acceptul unității primitoare.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul director al C.N.C.D., prin **Hotărârea nr. 519/17.09.2014**, a decis că *faptele sesizate constituie discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 și alin. 4 coroborat cu dispozițiile art. 11 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și actualizată.*

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 519/17.09.2014 emisă în dosarul nr. 337/2012.

Hotărârea C.N.C.D. nr. 519/17.09.2014 a fost supusă controlului judecătoresc de către contravenienții Colegiului Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila, respectiv Inspectoratul Școlar Județean Brăila, care au solicitat anularea actului administrativ-jurisdicțional adoptat de către C.N.C.D., ca nelegal și netemeinic.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamanților Colegiul Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila respectiv Inspectoratul Școlar Județean Brăila.

În argumentarea acțiunii judecătorești, reclamanții au invocat, grosso modo, aspecte precum:

- decizia reclamanților de a sancționa disciplinar are la bază aplicarea ROFUIP;
- discriminarea nu poate fi susținută, deoarece elevul a fost sancționat pentru abateri disciplinare repetate nu pentru dizabilitate.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

C.N.C.D., prin reprezentantul instituției în fața instanței judecătorești (serviciul Juridic, Contencios și Contracte – Direcția Juridică), opina, în apărarea Hotărârii C.N.C.D., că ceea ce interesează în sensul constatării discriminării, din perspectiva legislației interne și comunitare antidiscriminare, este dacă în speță se întrunesc constituentele juridice ale actului de discriminare, respectiv dacă tratamentul diferențiat are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege, dacă se poate stabili un raport de cauzalitate, respectiv dacă se identifică vreun drept lezat.

Astfel, cum rezultă din descrierea faptei, mutarea elevului ca sancțiune disciplinară într-o altă școală întrunește condițiile unei fapte de discriminare, în sensul că reprezintă un tratament diferențiat la adresa elevului, bazat pe un criteriu.

În ce privește fapta reclamantului **Colegiul Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila**, prin toate acele acte/fapte ce au condus către publicarea situației din școală, cu divulgarea dizabilității elevului și mutarea disciplinară a acestuia, s-a considerat că există premisa unei **diferențieri**, în condițiile în care o situație diferită, ce necesită o intervenție specială din partea școlii, a fost tratată similar cu o situație ce nu presupunea un tratament special, o atenție sporită.

Situația specială constă în elementul de dizabilitate. În ce privește **criteriul** de discriminare, acesta constă în **dizabilitatea** elevului, sindromul Asperger. Tratamentul diferit a avut ca efect afectarea **dreptului la educație** al copilului.

Situația comparabilă la care ne raportăm constă în situația celorlalți elevi care au avut parte de un tratament adecvat situației personale, respectiv reclamantii, în speța de față, au acționat similar cu ceilalți elevi, deși situația specială a elevului presupune un tratament adecvat și diferit.

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.**

Acestea fiind spuse, în speța de față s-a reținut săvârșirea unei discriminări de facto sau formală care se definește prin **„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.

În ce privește fapta reclamantului **Inspectoratul Județean Școlar Brăila**, s-a constatat săvârșirea faptei de discriminare indirectă.

Discriminarea indirectă survine atunci când o prevedere/un criteriu/o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate de un scop legitim, iar metodele de atingere ale aceluia scop sunt adecvate și necesare.

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 06 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminate, garantat de convenție, este încălcat nu numai 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**”.

Provocarea în practică constă în dificultatea de a identifica faptele de discriminare indirectă. Unul dintre elementele de diferențiere constă în faptul că în cazul discriminării indirecte analiza se concentrează pe efectele practicii sau criteriului aparent neutru, pe când în cazul discriminării directe determinant este tratamentul diferențiat produs prin fapta de discriminare.

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.

S-a reținut că reclamantul Inspectoratul Școlar Județean Brăila se face vinovat prin omisiune, prin faptul că, relativ la atribuțiile deținute în coordonarea procesului educațional la nivel județean, acesta nu a intervenit ca un mediator, nu a încercat să găsească cea mai bună cale care să conducă spre asigurarea procesului educațional, în situația elevului.

Astfel, s-a reținut că Inspectoratul Școlar Județean Brăila nu a depus diligențele necesare pentru a asigura dreptul la educație al copilului. În condițiile în care instituțiile de învățământ refuză asumarea unei situații speciale, Inspectoratul trebuia să intervină, găsind cea mai bună cale prin care dreptul la educație al copilului să fie garantat și efectiv.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel Galați, prin Sentința civilă nr. 221/2015 a admis, în parte, cererea reclamantilor în sensul că se constată prescris dreptul de a cere executarea silită a amenzilor contravenționale în cuantum de 2.000 lei fiecare, aplicate reclamantilor prin **Hotărârea C.N.C.D. nr. 519/17.09.2014** și în urma însușirii argumentelor C.N.C.D. redată prin lucrările procesuale administrate în cauză, menține dispozițiile Hotărârii C.N.C.D. nr. 519/17.09.2014 privind constatarea existenței discriminării, recomandarea de luare a măsurilor necesare și publicarea rezumatului hotărârii de constatare într-un ziar de tiraj local.

Instanța reține că pârâții Inspectoratul Școlar Județean Brăila și Colegiul Național „Gheorghe

Munteanu Murgoci” Brăila nu au conlucrat pentru găsirea celor mai bune soluții de asigurare a incluziunii sociale și a educației corespunzătoare minorului elev.

S-a apreciat că se impunea stabilirea unui program special educativ, cu participarea psihologului școlar, care să fie în acord cu nevoile speciale de educație ale elevului. Minorul are dreptul la asigurarea educației într-o unitate de învățământ normală; atâta timp cât nivelul său de inteligență este în medie, constituie discriminare obligarea sa la frecventarea cursurilor unei unități de învățământ destinată copiilor cu handicap.

Prin introducerea elevului în mediul școlar și prin supunerea sa unor cerințe sociale și educaționale în dezacord cu nevoile sale, a fost încălcat de către reclamanți dreptul minorului la educație, drept care presupune acordarea unei educații potrivite nevoilor și aptitudinilor sale emoționale, sociale și intelectuale.

Colegiul Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila avea obligația de a nu integra minorul în colectiv fără a-i asigura un program special de educație și adaptare socială. De asemenea, Inspectoratul Școlar Județean Brăila avea obligația, în virtutea atribuțiilor pe care le are de coordonare a procesului de învățământ din cadrul unităților arondate, să ia măsurile necesare pentru stabilirea și respectarea unui program special educațional pentru minor.

Aplicarea sancțiunii constând în mutarea disciplinară a elevului constituie discriminare, în lipsa încercării prealabile de integrare a minorului printr-un program educațional special, cu atât mai mult cu cât celelalte unități de învățământ de pe raza Inspectoratului au refuzat să consimtă la primirea minorului.

Discriminarea a constat în aplicarea aceluiași tratament educațional minorului elev, care necesită o intervenție specială, ca și celorlalți elevi, care nu necesitau un tratament special.

De asemenea, în cazul Colegiul Național „Gheorghe Munteanu Murgoci” Brăila, a fost refuzat accesul la educație corespunzătoare pentru minor, ceea ce încalcă art. 11 alin. (1) din O.G. 137/2000, iar în cazul Inspectoratul Școlar Județean Brăila, aceasta nu a luat toate măsurile pentru a înlătura discriminarea săvârșită (art. 2 alin. 4 din O.G. 137/2000).

La data elaborării raportului, cauza se afla pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție, ca urmare a recursurilor declarate de părțile procesuale.

Cazul nr. 5

I. Obiectul cauzei:

C.N.C.D. a fost sesizat cu privire la fapta de discriminare constând în limitarea participării la

concursul pentru ocuparea funcției de Șef Serviciu Voluntar Situații de Urgență pentru primăria Biliești, la persoanele de până la 47 ani, sex masculin, cu domiciliul în comuna Biliești, stagiul militar satisfăcut și studii tehnice.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul director al C.N.C.D., prin **Hotărârea nr. 376/04.06.2013**, s-a decis că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 6 și art. 7 alin. 2 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și s-a dispus sancționarea părții reclamante cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei, potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin. (1) din O.G. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 376/04.06.2013 emisă în dosarul nr. 31/2013

Hotărârea C.N.C.D. nr. 376/04.06.2013 a fost supusă controlului judecătoresc de către contravenientul Primarul comunei Biliești, jud. Vrancea, care a solicitat anularea actului administrativ-jurisdicțional adoptat de către C.N.C.D., ca nelegal și netemeinic.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamantului Primarul comunei Biliești, jud. Vrancea.

În argumentarea acțiunii judecătorești, reclamantul a invocat, grosso modo, aspecte precum:

- Aspectele de fapt reținute nu constituie contravenție, în cauză fiind aplicabile dispozițiile art. 2 alin. 9 din O.G. 137/2000;
- Criteriile de selecție pentru ocuparea postului de Șef Serviciu Voluntar Situații de Urgență nu au urmărit discriminarea participanților la concurs, ci au vizat angajarea unei persoane care în mod real să protejeze, să apere, să intervină în situațiile ce fac obiectul activității denumită generic – situații de urgență.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

C.N.C.D., prin reprezentantul instituției în fața instanței judecătorești (serviciul Juridic, Contencios și Contracte – Direcția Juridică), opina, în apărarea Hotărârii C.N.C.D., că ceea ce interesează în sensul constatării discriminării, din perspectiva legislației interne și comunitare antidiscriminare, este dacă în speță se întrunesc constituentele juridice ale actului de discriminare, respectiv dacă tratamentul diferențiat are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege, dacă se poate stabili un raport de cauzalitate, respectiv dacă se identifică vreun drept lezat.

Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, reținem că în fapt primarul comunei Bilești, prin anunțul în cauză, impune mai multe condiții (**„sex, vârstă, domiciliu, cetățenie și stagiul militar precum și condițiile speciale cu privire la studii”**). În acest sens, s-a reținut ipso facto materializarea unei circumstanțe care dă naștere unei preferințe, respectiv a excluderii în raport cu condițiile impuse.

Persoanele care fac obiectul distincției induse în cauză, de plano, se află în situații analoage sau comparabile, sub aspectul vocației de a participa în procesul de selecție, în vederea angajării. Alături de acest aspect, se reține că distincția este indusă de existența unui criteriu suspect, materializat în mod expres, prin condiționarea de **„sex, vârstă, domiciliu, cetățenie și stagiul militar precum și condițiile speciale cu privire la studii”**. Astfel, diferența de tratament implicită este determinată de existența unui criteriu, ceea ce indică fără echivoc raportul de cauzalitate între tratamentul indus și criteriul de **„sex, vârstă, domiciliu, cetățenie, stagiul militar precum și/sau condițiile speciale cu privire la studii”**.

În cauză este incident dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare. Efectul impunerii condiției de **„sex, vârstă, domiciliu, cetățenie, stagiul militar precum și/sau condițiile speciale cu privire la studii”** asupra persoanelor care generic au vocația de a participa la selecții în vederea angajării, este materializat fără echivoc, sub aspectul preferinței, respectiv al excluderii implicite și aduce atingere dreptului la muncă.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel Galați, prin Sentința nr. 97/2014, a respins acțiunea reclamantului, menținând, în acord deplin cu argumentele reprezentanților C.N.C.D., ca legală și temeinică **Hotărârea nr. 376/04.06.2013**.

Instanța de fond a reținut că efectul impunerii condiției de **„sex, vârstă, domiciliu, cetățenie, stagiul militar precum și/sau condițiile speciale cu privire la studii”** asupra persoanelor care generic au vocația de a participa la selecții în vederea angajării, este materializat fără echivoc, sub aspectul preferinței, respectiv al excluderii implicite și aduce atingere dreptului la muncă.

S-a mai reținut că, în speță, condiția respectării principiului nediscriminării incumbă, oricărei persoane fizice sau juridice, dreptul de a nu fi supus discriminării constituind unul din principiile generale ale dreptului comunitar în Uniunea Europeană.

Instanța a reținut că reclamantul nu a depus niciun fel de probe care să permită a se reține cerințe ocupaționale specifice care să justifice impunerea unor condiții în raport cu activitățile economice sau postul lansat de angajator în vederea ocupării.

De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție respinge recursul declarat de recurent împotriva Sentinței civile nr. 97/2014 a Curții de Apel Galați, ca nefondat.

Cazul nr. 6

I. Obiectul cauzei:

C.N.C.D. a fost sesizat cu privire la faptul că în data de 13.03.2014, când s-a lansat campania de promovare Mamaia Style, în cadrul Târgului de Turism Romexpo București, printre elementele campaniei se regăsesc și 5 layouturi – „Safari“, „Bird watching“, „Surfing“, „Snorkeling“ și „Perfect Slopes“, care promovează mesaje sexiste și degradante la adresa femeilor.

De asemenea, Consiliul a mai fost sesizat cu privire la declarația făcută de Primarul municipiului Constanța care lezează dreptul la demnitate personală a femeilor, periclitează în mod explicit dreptul la securitate a persoanei, promovând mesaje cu conținut misogin, ce încurajează ca fiind atracție turistică hărțuirea și violența sexuală asupra femeilor.

II. Soluția dispusă de C.N.C.D.

Analizând înscrisurile și lucrările dosarului în raport cu motivele invocate de către părți și dispozițiile legale aplicabile, Colegiul director al C.N.C.D., prin **Hotărârea nr. 376/02.07.2014**, a decis că fapta prezentată la primul capăt de cerere, referitoare la layouturi, constituie discriminare în conformitate cu prevederile **art. 2 alin. 1, art. 15 din O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborată cu **art. 19 și art. 37 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**.

De asemenea C.N.C.D. a constatat că declarația publică a reprezentantului legal al municipiului Constanța, referitoare la Campania Mamaia Style, constituie discriminare în conformitate cu prevederile **art. 2 alin. (1) și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** coroborată cu **art. 19 și art. 37 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**.

III. Controlul judecătoresc aplicat Hotărârii C.N.C.D. nr. 376/02.07.2014 emisă în dosarul nr. 354/2014.

Hotărârea C.N.C.D. nr. 376/02.07.2014 a fost supusă controlului judecătoresc de către contravenienții Consiliul Local Constanța, respectiv Instituția Primarului Municipiului Constanța, care au solicitat anularea actului administrativ-jurisdicțional adoptat de către C.N.C.D., ca nelegal și netemeinic.

III. 1. Rezumatul criticilor reclamanților Consiliul Local Constanța și Primarul Mun. Constanța.

În argumentarea acțiunii judecătorești, reclamanții au invocat, grosso modo, aspecte precum:

- layout-urile nu conțin elemente de natură să indice, direct sau indirect, existența unor gesturi insinuante sau pornografice;
- invocarea excepției necompetenței C.N.C.D. în soluționarea petiției;
- invocarea excepției prematurității având în vedere ca această campanie de promovare nu a fost finalizată, fiind încă nerecepționată de către beneficiar.

III. 2. Rezumatul apărărilor C.N.C.D.:

C.N.C.D., prin reprezentantul instituției în fața instanței judecătorești (serviciul Juridic, Contencios și Contracte – Direcția Juridică), opina, în apărarea Horărării C.N.C.D., că ceea ce interesează în sensul constatării discriminării, din perspectiva legislației interne și comunitare antidiscriminare, este dacă în speță se întrunesc constituentele juridice ale actului de discriminare, respectiv dacă tratamentul diferențiat are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege, dacă se poate stabili un raport de cauzalitate, respectiv dacă se identifică vreun drept lezat.

Analizând petiția, implicit imaginile incriminate, C.N.C.D. a conchis că s-a făcut o diferențiere între femei și bărbați, deoarece numai femeile sunt cele care apar în diferite ipostaze nefavorabile comparativ cu bărbații (*modul în care sunt prezentate femeile față de bărbați, femeia este dusă de bărbat sub braț, ca și cum ar fi o placă de surf*), la baza diferențierii a stat criteriul de gen/sex, iar în cazul de față s-a încălcat dreptul la demnitate personală a femeilor.

Astfel, apariția în spațiu public a acestor imagini reprezintă discriminare directă, întrucât se creează o deosebire pe bază de sex, care are ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la demnitate personală a femeilor.

S-a considerat că imaginile incriminate conțin elemente sexiste, femeia ar deveni un obiect de consum, se lezează dreptul la demnitate personală a femeilor, promovându-se mesaje cu conținut misogin.

Analizând afirmația care face obiectul capătului de cerere al doilea, respectiv declarația domnului R.M. „Domnișoarele trebuie vâdate, sunt niște gazele care trebuie vâdate. Avem «Bird watching», pot veni spre zona Vadu oameni mai în etate să se uite cu binocul după păsărețul de acolo sau mai tineri să se uite și ei după păsările de pe plajă”, s-a constatat că prin acest gen de exprimare (domnișoarele trebuiesc vâdate, sunt ca niște gazele, oameni mai în etate se pot uita după păsăreț), s-a adus atingere dreptului la demnitate a femeilor.

Prin această declarație, partea reclamată de discriminare a făcut o deosebire între femei și bărbați, femeile fiind puse într-o lumină nefavorabilă (*trebuie vâdate, sunt gazele, sunt păsăret*), criteriul de discriminare fiind cel de gen/sex, iar declarația vizează atingerea dreptului la demnitate personală, garantat de **Constituția României**, și creează o atmosferă ostilă, degradantă, umilitoare la adresa femeilor.

Astfel, s-a constatat că în speță sunt incidente atât prevederile art. 2 alin. 1, cât și prevederile art. 15 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**.

Tot în acest sens, s-a conchis că declarațiile reclamatului de discriminare „Avem mai multe, ce putem regăsi în Mamaia: safari, valuri (...). Domnișoarele trebuie vâdate, sunt niște gazele care trebuie vâdate. Avem «Bird watching», pot veni spre zona Vadu oamenii mai în etate să se uite cu binocul după păsăretul de acolo sau mai tineri să se uite și ei după păsările de pe plajă”, - aduc atingere demnității umane a femeilor, cauzează acestora un sentiment de inferioritate, de natură a le umili și a le înjosi.

III. 3. Soluția instanței de judecată:

Curtea de Apel Constanța, prin sentința nr. 78/2015, a respins acțiunea reclamantilor, menținând, în acord deplin cu argumentele reprezentanților C.N.C.D., ca legală și temeinică **Hotărârea nr. 376/02.07.2014**.

Instanța de fond a reținut că pârâtul C.N.C.D. a analizat caracterul discriminatoriu al declarației publice aparținând unei persoane fizice care îndeplinea funcția de primar al Municipiului Constanța, apreciind că instituția pârâtă era competentă material să analizeze și să sancționeze fapta imputată, în raport de dispozițiile art. 3 din OG 137/2000R și art. 37 alin. 3 lit. b din Legea nr. 202/2002.

În ceea ce privește excepția prematurității, s-a reținut că faptele reclamate prin petiția formulată de Coaliția pentru Egalitate de Gen, în speță declarația reclamantului, Primarul Municipiului Constanța, Radu Mazăre, legată de Campania Mamaia Style. Cum această declarație a fost diseminată în spațiul public, aspect de altfel necontestat în cauză, s-a constatat că împrăjuraarea nefinalizării contractului de prestări servicii de publicitate nu are relevanță sub aspectul existenței faptei analizate de C.N.C.D.

Cu alte cuvinte, ceea ce a analizat pârâtul este caracterul intrinsec discriminatoriu al acestei declarații, fără a se raporta la finalizarea sau nu a produsului Campaniei Mamaia Style, declarația fiind analizată astfel distinct de evoluția campaniei menționate, dat fiind caracterul său public.

La data elaborării Raportului, Sentința civilă nr. 78/2015 este definitivă prin nerecurarea sa de către reclamantii Consiliul Local Constanța și Instituția Primarului Municipiului Constanța.

Raport privind activitatea Serviciului de Inspecție în anul 2015

Conform prevederilor **art. 41 alin. (1) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**: „*Titularul de dosar dispune prin rezoluție acțiunea de investigație, dacă este cazul, după studierea petiției și a mijloacelor de probă anexate*”.

Astfel, dosarul supus investigării, însoțit de rezoluția titularului de dosar, este transmis Serviciului de Inspecție, din cadrul Direcției Juridice, în vederea verificării unor aspecte neclare, precum și în scopul colectării de informații, declarații de martori și probe necesare soluționării sesizării în cauză. După efectuarea controlului, echipa de investigație redactează un raport de investigație la care anexează documentația rezultată în urma controlului.

Situația statistică a dosarelor investigate de Serviciul de Inspecție în anul 2015

În anul 2015, Colegiul director a repartizat Serviciului de Inspecție un număr de 16 dosare. În vederea respectării rezoluțiilor titularilor de dosar și realizării obiectivelor controalelor au fost efectuate un număr de 22 de investigații (unele dintre dosare necesitând mai multe deplasări), dintre care 17 în municipiul București și județul Ilfov, 4 în regiunea Sud-Muntenia (jud. Argeș, jud. Călărași, jud. Prahova și jud. Teleorman) și 1 în regiunea Sud-Vest Oltenia (jud. Vâlcea). Din totalul de 16 dosare supuse verificărilor, în 14 dintre ele (reprezentând 87% din total) presupusa faptă de discriminare a avut loc în mediul urban, iar în restul de 2 (13%) în mediul rural. În 12 (60%) din dosarele verificate, partea reclamată a fost încadrată în categoria persoanelor juridice, restul de 8 (40%) reprezentând persoane fizice. Unele dosare au avut ca părți reclamate atât persoane fizice cât și juridice. În privința criteriilor de discriminare situația dosarelor investigate se prezintă astfel: etnie 7 (41%), dizabilitate 5 (29%), naționalitate 2 (12%), HIV-SIDA 1 (6%), apartenență sindicală 1 (6%), fără criteriu 1 (6%), – (unul dintre dosare a avut două criterii).

În anul 2015, din cauza personalului insuficient din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Serviciul de Inspecție a fost solicitat să centralizeze dosarele în care s-au aplicat sancțiuni cu amendă contravențională și să urmărească dacă hotărârile din dosarele respective au fost contestate, în vederea executării acestora. În situația necontestării, Serviciul de Inspecție a comunicat organelor fiscale competente, în vederea executării, hotărârile Colegiului director în care s-au aplicat sancțiuni cu amendă contravențională.

Raport privind activitatea Compartimentului Structuri Teritoriale în anul 2015

Biroul Teritorial Mureș

În perioada ianuarie - decembrie 2015, la nivelul Biroului Teritorial Mureș au fost acordate **80** de audiențe persoanelor interesate de domeniul de activitate al C.N.C.D.

Dintre cele **80 de persoane** cărora le-a fost acordată consultanță, 20 au solicitat informații despre modul de întocmire a petițiilor, ceea ce reprezintă 25% din totalul solicitărilor.

De asemenea, în anul 2015, la nivelul Biroului Teritorial Mureș a fost primit un număr de **22** de petiții privind potențiale fapte de discriminare.

Pentru a avea o imagine de ansamblu edificatoare a activității de acordare a consultanței juridice de către reprezentantul C.N.C.D. în teritoriu, enumerăm în continuare criteriile și domeniile care au făcut obiectul acestei activități:

a. **Criterii:** religie, vârstă, gen, handicap, etnie, categorie socială, categorie defavorizată precum și alte criterii;

b. **Domenii:** acces angajare și profesie, acces în locuri publice, acces la servicii publice, demnitate personală, precum și alte domenii.

În perioada ianuarie - decembrie 2015 au fost selectate **1.078** articole din presa regională, care au conținut cuvinte cheie în domeniile în care își desfășoară activitatea C.N.C.D. și anume: discriminare, rasism, etnie, rom, țigan, homosexual, gay, segregare, handicapat, dizabilități, SIDA, religie, xenofobie, antisemitism, vârstă, islam, femei, imigrant, refugiat, homofobie, minorități, nazism, drepturi, fanatism, hărțuire, tratament diferențiat, stereotip, drepturile omului etc.

De asemenea, consilierul juridic al C.N.C.D. a remarcat o serie de articole referitoare la instituția noastră în cadrul presei locale (**60**), articole în care se relatează măsuri luate de Colegiul director al C.N.C.D. în cazuri cu impact în mass-media.

Totodată, a semnalat Colegiului director apariția unor articole de presă online ce relatează posibile cazuri de discriminare: 6 articole pe următoarele criterii – etnie, limbă, vârstă și gen.

În ceea ce privește activitatea de colaborare cu autoritățile publice, cu persoane juridice și fizice în vederea asigurării prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare, promovarea

C.N.C.D. la nivel local s-a făcut în următoarele modalități:

- participări la întruniri, conferințe, seminarii organizate în colaborare cu autoritățile publice locale și persoane juridice în domeniul drepturilor omului în județul Mureș;
- participare la Conferința publică „Religia în lumea de azi”, susținută de prof. univ. dr. Andrei Marga la Universitatea „Petru Maior” Târgu-Mureș;
- participare la Conferința „Identitate, etnicitate, etnocentrism, naționalism în contextul actual al Uniunii Europene”, organizată de către Primăria municipiului Târgu-Mureș, în parteneriat cu Consiliul Județean Mureș și Universitatea „Petru Maior” din Târgu-Mureș;
- participare la masa rotundă organizată cu ocazia Zilei Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități de către DIZABNET, Fundația TRANSILVANĂ ALPHA, APDL-MUREȘ și Asociația HIFA-ROMÂNIA;
- participare la Conferința Drepturile Omului organizată de către Universitatea de Medicină și Farmacie Târgu-Mureș, cu ocazia marcării zilei de 10 decembrie ca Zi Internațională a Drepturilor Omului;
- întâlniri de lucru cu reprezentanți ai instituțiilor din învățământul incluziv din Târgu-Mureș;
- întâlniri cu reprezentanți ai asociațiilor persoanelor cu deficiențe de auz.

Biroul Teritorial Buzău

La nivelul structurii teritoriale Buzău a fost ocupat postul vacant începând cu data de 02.11.2015.

Consilierul juridic al C.N.C.D. a stabilit contacte cu reprezentanți ai autorităților locale în vederea desfășurării pe parcursul anului 2016 a unui set de activități vizând promovarea instituției și a domeniului specific de activitate respectiv prevenirea și combaterea discriminării.

Asigurarea stagiului de practică pentru studenți în anul 2015

Pe parcursul anului 2015, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin Direcția Juridică – Serviciul Juridic, Contencios și Contracte a asigurat alături de formatori din cadrul Direcției Programe și Relații Internaționale desfășurarea stagiului de practică pentru studenți de la următoarele instituții de învățământ superior: Universitatea din București, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București, Universitatea Româno-Americană, Universitatea Europei de Sud „Lumina”, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj Napoca, precum și Școala Națională de Științe Politice și Administrative.

În cadrul acestei activități, instructorii de practică ai C.N.C.D. au prezentat studenților participanți informații cu privire la noțiunea de discriminare, tipuri de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării: organizare și funcționare, organigramă, atribuții, procedura de soluționare a petițiilor, sancțiuni aplicate, programe organizate în scopul prevenirii și combaterii discriminării, precum și procedura de contestare a hotărârilor C.N.C.D. în fața instanțelor judecătorești. De asemenea, studenții aflați în stagiul de practică, au avut posibilitatea de a participa la ședințele instanței de judecată alături de consilierul juridic al C.N.C.D., în dosare care au avut ca obiect anulare hotărâre C.N.C.D.

Totodată, pe lângă abordarea domeniului nediscriminării din perspectivă juridică, studenților aflați în stagiul de practică li s-au oferit din partea consilierului superior, desemnat din partea Direcției Programe și Relații Internaționale, ample explicații în ceea ce privește prevenirea discriminării, bunele practici din alte state europene, diversitatea ca atitudine de viață, surse atitudinale și efecte ale discriminării.

În cadrul stagiului de practică s-au desfășurat și exerciții practice, astfel încât studenții să conștientizeze efectele negative ale discriminării asupra oamenilor.

La finalul stagiului, studenții participanți au primit din partea C.N.C.D. adeverințe de practică, în cadrul Direcției Juridice, care au atestat faptul că aceștia s-au dovedit interesați de domeniul de activitate al instituției, că au respectat programul stagiului de practică și indicațiile trasate de către instructori, că au studiat materialele recomandate și că au solicitat informații care să-i ajute în înțelegerea complexității fenomenului combaterii discriminării.

Exemple din jurisprudența
constatărilor Colegiului
director al C.N.C.D.

Afirmații / Naționalitate

Partidul PDL Botoșani v PSD Botoșani

Sesizarea vizează campania de denigrare a imaginii candidatului Alianței Creștin Liberale la Președinția României, în presa scrisă, online și alte canale media. Astfel, petentul susține că materialele de presă semnate PSD Botoșani îl prezintă pe dl. Iohannis ca fiind un candidat de o altă naționalitate care, dacă ar fi președintele României, ar avea acces la informații secrete ale statului și, din poziția de președinte CSAT, ar pune sub semnul întrebării caracterul „național, suveran și independent, unitar și indivizibil” al României. Se mai sugerează și faptul că, un președinte, de altă naționalitate decât cea română, ar putea să-și dorească segregarea României, ar poziționa politica externă a țării, în funcție de interesele altor state precum Germania și Ungaria.

Prin afirmațiile făcute în presă și alte canale media, respectiv reprezentarea dlui. Iohannis ca fiind un candidat de o altă naționalitate care, dacă ar fi președintele României, ar avea acces la informații secrete ale statului și, din poziția de președinte CSAT, ar pune sub semnul întrebării caracterul „național, suveran și independent, unitar și indivizibil” al României, precum și faptul că un președinte de altă naționalitate decât cea română ar putea să-și dorească segregarea României, ar poziționa politica externă a țării în funcție de interesele altor state precum Germania și Ungaria, reclamatul urmărește să îl discrediteze, să îl pună într-o lumină proastă și într-o situație inferioară pe motivul originii etnice.

Colegiul director opinează că prin difuzarea acestor materiale se aduc grave prejudicii libertăților cetățenești, a drepturilor fundamentale ale omului și demnității umane, dar și a egalității de șanse, chiar dacă se aflau în campanie electorală.

Prin **Hotărârea nr. 121 din 25.02.2015**, **Colegiul director reține incidența art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, și sancționează reclamatul cu avertisment.

Afirmații / Criteriul orientare sexuală

M.G. v Mihaela Rădulescu

Sesizarea în cauză vizează afirmațiile reclamatei cu privire la persoanele cu o altă orientare sexuală, respectiv homosexuală, postate pe blogul personal: **„ca orice mamă, care nu vrea să-și vadă băiatul nici gay, nici terorist, nici cerșător, nici drogat, nici depresiv. Ca orice mamă normală din lumea asta, vreau binele copilului meu. Sigur, e problema mea ce consider a fi bine sau rău pentru el... Cine știe, poate într-o zi vom deveni noi o minoritate și voi o majoritate. Sunteți oameni anormali, oricât vă deranjează că v-am numit așa... dar, dacă vă așumați „diferența“, faceți-o cu eleganță, discreție, convingere, nu neaparat dând iama în dulapul femeilor și în fardurile lor. Nu ne agresați vizual copiii pe stradă...”**

Colegiul director reține că partea reclamată, în calitate de persoană publică, fost moderator al unor emisiuni TV, persoană care se află permanent în atenția publică, a făcut afirmații care creează un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensator persoanelor homosexuale.

Mai mult, aceasta, prin postarea opiniilor personale, a instigat la o atitudine negativă față de aceste persoane. Sub acest aspect, calitatea părții reclamate de persoană publică care ocupă o funcție/poziție ce are ca principal obiect „transmiterea de informații“ este importantă în aprecierea faptei supuse analizei.

Reclamata a înțeles să-și exprime public opiniile personale „în calitate de mamă“, cu privire la persoanele care au o altă orientare sexuală. Astfel, aceasta nu s-a limitat la a exprima public ce crede că este mai bine pentru fiul său (cum crede că este moral și corect să crești și să educi un copil), ci a ales să-i ofere fiului său o „educație sănătoasă“, publică, ce a adus atingere gravă unei minorități, numindu-i pe membrii acesteia, anormali.

Reclamata susține că afirmațiile pe care le face sunt doar în calitate de mamă a unui băiat de 11 ani, iar dacă se întoarce la „pălăria“ de persoană publică, va tăcea în continuare. Din păcate, reclamata se contrazice și chiar în calitate de persoană publică face afirmațiile în cauză. Dacă alegea să-și educe fiul într-un mod „sănătos“ acasă și nu într-un spațiu public, sigur nu se iveau consecințele.

Modul dur în care reclamata le „sugerează“ persoanelor gay ce pot face pentru a câștiga mai mult respect și înțelegere de la majoritari, deși aceasta susține că nu-i va discrimina niciodată,

că-i va accepta mereu, **Sunteți oameni anormali, oricat vă deranjează că v-am numit așa... dar, dacă vă așumăți „diferența”, faceți-o cu eleganță, discreție, convingere, nu neapărat dând iama în dulapul femeilor și în fardurile lor. Nu ne agresati vizual copiii pe stradă...**” intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 15 din OG nr. 137/2000, republicată. Prin urmare, Colegiul director reține fapta de discriminare (**Hotărârea nr. 400 din 09.09.2015**) și sancționează reclamata cu amendă contravențională în cuantum de 3.000 lei.

Demnitate personală / Declarații jignitoare ce vizează familiile rămase în țară, a cetățenilor români care lucrează în străinătate

Petentul I.R. în calitate de Ministru al Ministerului Transporturilor a făcut o declarație publică la postul TV Digi 24; „România are 3 milioane de oameni să zicem, din forța activă, în acest moment în Occident. Dintre care, vreun million sunt fierari betoniști, fierari și așa mai departe. Lucrează în construcții, autostrăzi prin Europa. Au poate 1.500 de Euro salariu. O spun foarte direct. De banii ăștia copiii se fac golani acasă și nevastă-sa curvă. De 700 de Euro vin acasă jumătate”. Prin **Hotărârea cu nr. 339/22.07.2015**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie discriminare și a dispus sancționarea părții reclamate cu avertisment potrivit (art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 și art. 7 alin. 3 din O.G. 137/2000 republicată).

Declarații ce pot leza demnitatea persoanei / Afirmatii cu caracter discriminator referitor la starea de sănătate a petentului

Petentul C.E., sesizează C.N.C.D., cu privire la faptul că după ce a părăsit biserica Ortodoxă Română, un preot din cadrul acesteia a inițiat o campanie de denigrare a acestuia, pentru că a luat fără niciun drept o icoană „făcătoare de minuni” din parohie. Denigrările aduse acestuia constând în relatări ale stării de sănătate a petentului, care, chiar dacă erau adevărate, nu trebuiau dezvăluite (infectare HIV, boală psihică). Aceste declarații au fost făcute de reclamat în mass-media TV (Kanal D, Prima TV, Antena 1, TVR 1, Antena Stars) și sunt socotite ca jignitoare și ofensatoare.

Prin **Hotărârea cu nr. 286/10.06.2015**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie discriminare și a dispus sancționarea reclamatului V.G. - Protopop Sector 3 cu amendă contravențională, conform art. 2 alin. 1 coroborat cu alin. 11 și art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, modificată.

Etnie / Atingerea demnității

Postarea unor mesaje cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor de etnie romă

și la adresa evreilor, pe rețeaua de socializare Facebook, la data de 9 aprilie 2015 (autosesizare nr. 4A din 2015)

Postare a unor mesaje cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor de etnie romă și la adresa evreilor pe rețeaua de socializare Facebook, la data de 9 aprilie 2015 „... *piețele din București sunt în mâinile mafiei tzigănești care spăguiește primăriile din supraprețul pe cale-l plătim noi. Concluzie: românii muncesc în legumicultură, românii plătesc șpaga la primării prin supraprețul pus de țigăniș...*... „...dacă în România evreii au fost anihilați, de unde au apărut (și încă la conducerea țării) Roman, Iliescu, Brucan, Cazimir, Ionescu și, practic, întregul aparat de stat?...“

Prin intermediul **Hotărârii nr. 479 din 21.10.2015**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) constată că partea reclamată a postat, pe rețeaua de socializare Facebook, la data de 09.04.2015, mesaje cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor de etnie romă și la adresa evreilor.

În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Astfel, postările reclamatului din data de 9 aprilie 2015 creează o deosebire pe bază de etnie și naționalitate care are ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la demnitate.

Postarea mesajelor ce fac obiectul prezentei cauze, mesaje cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor de etnie romă și la adresa evreilor, creează o atmosferă ostilă, degradantă, umilitoare la adresa tuturor persoanelor de etnie romă și care sunt de naționalitate evrei. Astfel sunt incidente și prevederile art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**.

În speța de față se impune interferența statului în limitarea libertății de exprimare, partea reclamată depășind limitarea la simple afirmații legate de acțiuni ce se petrec în societatea civilă și la persoanele care se află la conducerea țării, exprimându-și opinia cu privire la acestea în întregul său. Atitudinea și modul de manifestare a reclamatului a condus la lezarea demnității întregii comunități de persoane care aparțin etniei romă și a întregii comunități de persoane care sunt de naționalitate evreiască, fiind creat un sentiment de inferioritate a acestor grupuri de persoane.

Afirmațiile ce fac referire la romi și evrei nu duc la un progres al relațiilor umane ci, din contră, întăresc stereotipurile negative față de aceste grupuri de persoane, având ca efect discriminarea la școală, la angajare, la accesul la servicii și locuri publice etc. Prin urmare, fapta reclamatului care reprezintă obiectul petiției, nu este protejată de art. 10 al *Convenției pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale*.

Colegiul director reține faptul că postarea mesajelor ce fac obiectul cauzei de către partea reclamată au un caracter discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 din **O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

Colegiul director decide aplicarea amenzii în valoare de 2.000 lei pentru afirmațiile legate de persoanele de etnie romă și a amenzii în valoare de 2.000 lei pentru afirmațiile legate de evrei, având în vedere următoarele:

- a. discriminarea a vizat, în primul rând, persoanele de etnie romă;
- b. romii întâmpină o serie de dificultăți în societate datorită stereotipurilor legate de comportamentul deviant atribuit membrilor comunității prin afirmații similare celor care fac obiectul petiției;
- c. discriminarea a vizat, în al doilea rând, persoanele de naționalitate evreiască;
- d. discriminarea pe criteriile etnic și naționalitate trebuie să fie considerată ca fiind o faptă extrem de gravă. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, prin soluțiile pronunțate (ex. **Moldovan și alții împotriva României nr. 2** din 12.07.2005) arată că acest tip de discriminare este atât de grav, încât reprezintă tratament degradant în sensul art. 3 al **Convenției europene a drepturilor omului**;
- e. fapta a fost comisă de o persoană cu importante funcții (profesor universitar dr. la Universitatea de Artă Teatrală și Cinematografică I.L. Caragiale din București), care reprezintă un model pentru comunitate.

Naționalitate

Demnitate personală

Sesizarea petentului vizează afirmații cu privire la naționalitatea acestuia adresate de reclamată, afirmații care în opinia petentului îi lezează dreptul la demnitate pe criteriul naționalității.

Colegiul director constată săvârșirea unei fapte de discriminare și dispune sancționarea părții reclamate, cu amendă contravențională în valoare de 1.000 lei, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000; (**Dosar 455/2014, Hotărârea nr. 134/04.03.2015**, art. 2, alin. (11) și art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 alin. (4) O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare).

Demnitate personală

Afirmații / Criteriul naționalitate

Petentul sesizează publicarea pe pagina de Facebook a părții reclamate a unei caricaturi discriminatorii la adresa președintelui Institutului Național pentru Studierea Holocaustului din România „Elie Wiesel”, precum și la adresa comunității evreiești. Petentul arată că, în data de 26

aprilie 2015, partea reclamată, autointitulată „Şef al Mişcării Legionare“, a postat pe pagina sa de Facebook o caricatură care îl înfăţişează pe directorul Institutului Naţional pentru Studiarea Holocaustului din România „Elie Wiesel“. Aşa cum reiese din mesajele prezente în respectiva caricatură, directorului Institutului Naţional pentru Studiarea Holocaustului din România „Elie Wiesel“ îi sunt asociate diferite simboluri ale statului Israel, ale etniei evreieşti şi ale religiei iudaice: uniformă şi kipa (bonetă) în culorile drapelului israelian, Steaua lui David şi Talmudul. Totodată, caricatura îl înfăţişează pe director ca personificare a „nazismului iudaic“ şi a ostilităţii împotriva românilor, fiind înfăţişat cu o servietă pe care sunt inscripţionate cuvintele „legi antiromâneşti“. Postarea, care poartă titlul „Soluţia Institutului Holocaustului...“, sugerează că statul Israel şi comunitatea evreiască, animate de o ideologie fundamental criminală – „nazismul iudaic“ – acţionează prin director şi Institutul Naţional pentru Studiarea Holocaustului din România „Elie Wiesel“ împotriva intereselor României. Petentul menţionează că pagina de Facebook a părţii reclamate incită la ură naţională şi prin mesajul prezent pe antet, prin care acesta preia în mod trunchiat un citat din Talmud şi susţine că scrierea sfântă a evreilor îndeamnă la uciderea ne-evreilor. Partea reclamată consideră petiţia ca fiind netemeinică, nelegală şi totodată că aceasta reprezintă o încercare de răzbunare faţă de acţiunile eşuate ale petentului împotriva unor personalităţi de marcă culturale şi creştine, împotriva Mişcării Legionare, dar şi împotriva părţii reclamate, ca persoană fizică.

Prin **Hotărârea nr. 612/09.12.2015** Colegiul director a constatat existenţa unui tratament diferenţiat, discriminatoriu, pe criteriul apartenenţei etnice şi religioase a petentului, potrivit art. 2 alin. 1 şi art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată (unanimitate de voturi), şi a dispus sancţionarea părţii reclamate cu amendă contravenţională în valoare de 2.000 lei, pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 1 şi art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Demnitate personală Afirmatii

Potentul sesizează o posibilă faptă de discriminare prin afirmaţii cu caracter rasist („*borătura de altă etnie*“) făcute în cotidianul local „*Vremea nouă de Vashui*“ în data de 07.08.2014. Potentul arată că se consideră discriminat prin comportamentul abuziv al primarului care are loc din anul 2012, din momentul în care a fost învestit în funcţia de viceprimar. Potentul consideră că, prin comportamentul său, primarul i-a adus atingere demnităţii, potrivit art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Potentul depune la dosar şi articolul de presă în care au fost făcute afirmaţiile cu potenţial caracter discriminatoriu. Partea reclamată depune la dosar punctul de vedere scris raportat la obiectul cauzei şi arată că petentul are un comportament nepotrivit, mai ales faţă de persoanele de sex feminin.

Prin **Hotărârea nr. 446/14.10.2015**, Colegiul director a constatat că aspectele sesizate constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și a dispus sancționarea părții reclamate, primar al comunei Poieniști, jud. Vaslui, cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei, conform art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Naționalitate Atingerea demnității

Sesizările petenților, Forumul Democratic al Germanilor din Județul Satu Mare și Alianța Creștin Liberală Satu Mare, vizează afirmația făcută de Primarul Municipiului Satu Mare la adresa domnului Klaus Werner Iohannis, respectiv că are „*mutră de nazist*”, în cadrul emisiunii „*Agenda Publică*” difuzată de televiziunea locală din Satu Mare, Informația TV.

Prin **Hotărârea nr. 211 din 29.04.2015**, Colegiul director a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. În acest sens s-a decis sancționarea contravențională cu avertisment a Primarului Municipiului Satu Mare pentru faptele prevăzute la art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată, conform art. 7 din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, actualizată. Colegiul director a recomandat Primarului Municipiului Satu Mare să își revizuiască limbajul folosit în intervențiile publice în vederea respectării legislației în vigoare. Totodată, Colegiul director l-a obligat pe Primarul Municipiului Satu Mare să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare, conform art. 26 alin. 2 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Libertatea de exprimare / Postarea de comentarii cu caracter discriminatoriu pe un portal de știri on-line

Colegiul director a fost sesizat de postarea unor comentarii de natură a aduce grave atingeri conviețuirii pașnice între români și maghiari. Conform unei decizii recente a CEDO în cauza Delfi contra Estonia, s-a stabilit faptul că portalul este responsabil pentru postările cititorilor.

În urma analizării înscrisurilor existente la dosar și a celor susținute de către părți, Colegiul director a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, pe criteriul naționalității, potrivit art. 2 alin. 1 și precum și al art. 15 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (unanimitate de voturi), partea reclamată fiind sancționată cu amendă contravențională în valoare de 2.000 lei.

Etnie (maghiară)

Atingerea demnității

Sesizarea petentului S.Z. vizează afirmațiile defăimătoare la adresa sa și a comunității maghiare din partea reclamatului G.F., în cadrul dezbaterii electorale pe postul Radio România Actualități în data de 23.10.2014. Petentul consideră discriminatoriu faptul că reclamatul i-a cerut să nu mai vorbească în limba maghiară și să vorbească în limba română, afirmând că în cazul în care va ajunge președinte va interzice ca cineva să folosească altă limbă decât cea oficială pe posturile de radio și televiziune.

Prin **Hotărârea nr. 156 din 18.03.2015**, Colegiul director a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000³ privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. În acest sens s-a decis sancționarea contravențională cu avertisment a reclamatului G.F. pentru faptele prevăzute la art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director a recomandat reclamatului G.F. să își revizuiască limbajul folosit în intervențiile publice în vederea respectării legislației în vigoare. Totodată, Colegiul director l-a obligat pe reclamatul G.F. să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare, conform art. 26 alin. 2 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Acces servicii publice / Criteriul vârstă

L.M.I. v Pensiunea Romantic

Sesizarea vizează anunțul postat pe pagina de internet a reclamatei, respectiv: „Pensiunea este destinată doar pentru adulți și copii de peste 14 ani“. Mai mult, petenta arată că se face și următoarea precizare: „Copiii nu pot fi cazați la hotel“.

Colegiul director ia act de legislația națională, respectiv art. 10 lit. f) din O.G. nr. 137/2000 republicată stipulează următoarele: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, (...) f) refuzarea accesului unei persoane sau a unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică, **cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare**“.

Astfel, cum reiese din textul de lege, excepția de la tratamentul diferențiat constă în scopul legitim și mijloacele adecvate aplicate. Practic, Colegiul director trebuie să analizeze dacă scopul urmărit de reclamată este legitim și anume a avut în vedere strict protecția copiilor, în sensul

că aceștia pot să cadă în lacul adânc cu pești, pot să cadă pe scările pensiunii, acestea fiind abrupte. În acest sens, Colegiul director reține că scopul este legitim, însă mijloacele nu sunt adecvate și nu se justifică, întrucât există diferite modalități prin care se poate aduce la cunoștința turiștilor riscurile care pot surveni. Reclamata ar avea posibilitatea de a monta însemne care să semnalizeze anumite pericole sau posibile accidente.

Pericolul de a se întâmpla un accident există și la copii de peste 14 ani și adulți. Chiar și unui adult i se poate întâmpla să alunece și să se rănească pe traseele cu multe scări din curtea pensiunii sau până la intrarea în curtea pensiunii. Mai mult, copiii în vârstă de până la 14 ani, sunt însoțiți întotdeauna de un adult, fie părinte fie profesor (dacă luăm ca exemplu grupurile de copii veniți în excursie ori tabără cu școala) și este foarte puțin probabil ca accidentele de acest gen să aibă loc. Totodată, Colegiul director reține că nu doar copiilor le este îngăduit accesul la locuri de utilitate publică ci și familiilor cu copii, dacă ne gândim că cele mai multe familii aleg să meargă cu copiii în vacanță. În acest sens, reclamatul susține că nu are nici măcar mobilier pentru copii. Atfel spus, reclamatul nu a luat în calcul familiile cu copii încă de la deschiderea pensiunii. Nu se poate pune problema că ar fi avut loc un accident și din cauza acestui fapt reclamatul a decis să nu mai cazeze copii și familii cu copii cu vârsta de până la 14 ani.

Prin **Hotărârea nr. 522 din 11.11.2015**, Colegiul reține incidența prevederilor art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 10 lit. f) din O.G. nr. 137/2000, republicată, și sancționează reclamata cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei și o obligă să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare.

Limbă / Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități

Petentul D.T. reclamă faptul că pagina de internet a instituției primarului loc. Joseni, județul Harghita (www.gyergyalfalu.ro) este exclusiv în limba maghiară, considerând totodată discriminatoriu faptul că denumirea adresei este în limba maghiară.

Prin **Hotărârea nr. 5 din 07.01.2015**, Colegiul a constatat că utilizarea domeniului www.gyergyalfalu.ro nu are caracter discriminator, conform art. 2 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000, însă netraducerea tuturor informațiilor existente pe pagina autorității administrative locale reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 10 lit. h) al O.G. nr. 137/2000. În acest sens, s-a decis aplicarea unei amenzi contravenționale în cuantum de 1.000 lei conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000. De asemenea, Colegiul a dispus în sarcina reclamatului publicarea pe pagina proprie de internet a rezumatului hotărârii luate, conform art. 26 alin. 2 al O.G. nr. 137/2000, precum și recomandarea de a înlătura fapta de discriminare în termen de 3 luni de la data primirii hotărârii.

Dreptul la muncă

Petenții reclamă discriminarea la care au fost supuși de către societatea reclamată prin desființarea posturilor pe care le ocupau din cauza faptului că sunt inițiatorii unor ample procese împotriva societății reclamate.

În urma analizării probelor existente la dosar, precum și în pe baza raportului întocmit în urma demarării investigației în cauză, Colegiul director a decis că susținerile petenților se confirmă, fiind desființate posturile persoanelor care au fost inițiatorii unor ample procese împotriva societății reclamate, fiind făcute în același timp angajări pe posturi similare. Prin urmare, criteriul diferențierii în speța de față este calitatea de reclamant împotriva societății, ceea ce intră în categoria „orice alt criteriu”.

Prin urmare, prin **Hotărârea nr. 15 din 14.01.2016**, Colegiul director a decis constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare și aplicarea amenzii în cuantum de 10.000 lei pentru S.C. ROMPETROL RAFINARE S.A.

Tratament inegal cu privire la modalitatea de promovare în muncă, salarizare

Sesizarea petenților C.R.F., A.S., P.M., și H.G.G. vizează tratamentul diferit aplicat, prin diferențele de salariu dintre aceștia și colegii acestora din cadrul unui alt compartiment al companiei angajatoare și prin neacordarea sporului de 25% pentru lucru sistematic peste programul de lucru, în comparație cu colegii acestora.

Totodată, petenții se consideră nemulțumiți și de faptul că nu le sunt asigurate materialele necesare pentru pregătirea profesională, spre deosebire de restul angajaților care au beneficiat de formări profesionale în străinătate.

Se reține faptul că existența unor presupuse fapte de discriminare este constatată de Consiliul de Administrație al societății, care prin hotărârea adoptată a constatat comiterea unor fapte de discriminare continuă cu privire la angajarea, salarizarea și promovarea petenților, și a solicitat să fie luate măsuri pentru eliminarea acestor fapte discriminatorii, măsură la care părțile reclamate nu s-au conformat.

Colegiul director reține faptul că partea reclamată nu are o justificare obiectivă pentru diferențele salariale dintre angajați, aceasta motivând doar că este de notorietate faptul că în orice companie pot exista diferențe salariale între diferite categorii de angajați și că diferențele salariale sunt direct proporționale cu atribuțiile din fișele de post ale fiecărui consilier juridic, raportate la volumul lucrărilor, gradul de complexitate, timpul de muncă etc.

Colegiul director reține că la nivelul companiei nu există o grilă de salarizare și că petenții au fost excluși de la majorări, fără o justificare obiectivă în acest sens.

Prin **Hotărârea nr. 101/18.02.2015**, Colegiul director a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit prevederilor art. 2 alin.1 și art. 7 lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și a decis, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință, sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în valoare de 4.000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare. Discriminarea a vizat un grup de persoane și a atins dreptul petenților de a fi remunerați în mod egal pentru muncă egală între angajați.

Activitate economică / Criteriul gen / Maternitate

Schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil și nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă

Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D., petenta C.R.E. susține că în data de 06.06.2013 a încheiat cu partea reclamată un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, pentru funcția de manager de operațiuni. Aceasta precizează că, în data de 18.03.2015, a primit din partea angajatorului o notificare prin care i se aducea la cunoștință că postul deținut a fost desființat, propunându-i-se, în schimb, un alt post ierarhic inferior. Petenta precizează că a solicitat angajatorului suspendarea contractului de muncă în vederea efectuării concediului de creștere a copilului în data de 19.03.2015.

Petenta susține că, până să solicite aprobarea concediului de creștere a copilului, i-au fost asigurate toate condițiile necesare în vederea desfășurării activității, iar la momentul revenirii la locul de muncă niciunul dintre aceste instrumente nu i-au mai fost restituite (spațiul de lucru, două computere cu setările utilizatorului, utilizator de rețea și de e-mail, acces la sistemul informatic de gestiune a activității companiei, acces la rețeaua internă și la server, unde sunt stocate informațiile, datele și documentele fiecărui utilizator, telefonul de serviciu etc.).

Prin intermediul **Hotărârii nr. 539 din 18.11.2015**, Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume desființarea postului deținut și retrogradarea pe un post ierarhic inferior, petenta a fost discriminată. De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin. 8 din Legea 202/2002, republicată, petenta având dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori 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.

Starea de graviditate/maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (Directiva

76/2007/CEE) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare. Protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariațelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă. Salariata care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut.

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit 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. Întrucât petenta avea dreptul să se întoarcă la ultimul loc de muncă ori 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, nu poate exista o justificare obiectivă privind desființarea postului petentei și retrogradarea acesteia pe un post ierarhic inferior.

În atare condiții, Colegiul director este de opinie că aspectele ce fac obiectul primului capăt de cerere al prezentei plângeri (privitor la schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil) intră sub incidența art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Colegiul director aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de S.C. OTP Factoring S.R.L., prin reprezentant, având în vedere următoarele aspecte: au fost avute în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie întoarsă din concediul de creștere a copilului are o gravitate deosebită, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

Referitor la al doilea capăt de cerere al sesizării, prin care sunt semnalate posibile fapte de discriminare în ceea ce privește nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă, Colegiul director reține că faptele sesizate de petentă nu se probează, potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

Hărțuire la locul de muncă Criteriul rudenie / nepotism

Petenta sesizează Consiliul cu privire la schimbarea locului de muncă fără acordul său, modul de acordare a sporului de fidelitate, criteriul rudenie/nepotism. Colegiul director constată săvârșirea unei fapte de discriminare și dispune sancționarea părții reclamate, respectiv, Direcția Silvică Maramureș, prin reprezentant legal dr. ing. P.H. cu amendă contravențională pentru fapta de hărțuire în valoare de 3.000 lei, Direcției Silvice Maramureș, prin reprezentant legal dr. ing. P.H. (**Dosar 25/2014, Hotărârea nr. 250/27.05.2015**, art. 2, alin. (5) art.2 alin.3, art.7 lit.a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare).

Categorie socială

(calitatea de cursant la programul organizat de Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București) / Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Sesizarea petentului Z.A.G. vizează respingerea dosarului de înscriere la un concurs pentru funcția de manager a Spitalului Județean de Urgență Ploiești pentru că nu a depus o copie legalizată a unui document care să ateste absolvirea unui curs de perfecționare în management sanitar.

Prin **Hotărârea nr. 137 din 04.03.2015**, Colegiul director a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. În acest sens, s-a decis aplicarea unei amenzi contravenționale în cuantum de 1.000 lei conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Consiliului Județean Prahova. De asemenea, Colegiul director a obligat Consiliul Județean Prahova să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare, conform art. 26 alin. 2 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

Dizabilitate

Egalitatea la angajare / Accesul în spații publice

Petenta R.C.M. consideră discriminatorie plata întârziată a salariilor asistenților personali față de ceilalți angajați ai reclamatei, instituția Primarului loc. Bărbulețu, jud. Dâmbovița, precum și lipsa unei rampe care să asigure accesul persoanelor cu dizabilitate locomotorie în primărie.

În urma analizării apărărilor părților din dosar referitor la cele 2 capete de cerere, Colegiul director a constatat că, raportat la primul capăt de cerere, respectiv întârzierea plății salariilor asistenților personali față de alți angajați ai reclamatului, faptele nu se confirmă, reclamatul inversând sarcina probei în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**.

Raportat la cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv lipsa rampei care să asigure accesul persoanelor cu dizabilități locomotorii în primărie, Colegiul director a decis că în acest caz se produce o diferențiere, situația diferită a acestei categorii de persoane privind accesul în clădire nefiind tratată în mod diferit, prin asigurarea efectivă a accesului.

- Astfel, Colegiul constată că reclamata a avut un comportament pasiv, care a produs efecte ce au defavorizat în mod nejustificat persoanele cu dizabilități locomotorii, astfel că sunt incidente prevederile art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000**, fapt care atrage răspunderea contravențională a reclamaților.

Colegiul director a constatat prin **Hotărârea nr. 75 din 03.02.2015** că prin neasigurarea accesului în clădirea primăriei, acestei categorii de persoane i s-a refuzat inclusiv accesul la serviciile autorității publice locale, fiind refuzată și acordarea drepturilor stabilite de legislația incidentă în cauză, astfel cum prevede art. 10, lit. a și h ale **O.G. nr. 137/2000**.

În ceea ce privește sancționarea faptei din punct de vedere contravențional, Colegiul director a dispus aplicarea amenzii contravenționale în cuantum de 2.000 lei față de reclamată, cu obligarea publicării rezumatului prezentei hotărâri în mass-media locală (județeană), precum și pe pagina de internet a primăriei, în conformitate cu alin. 2 al art. 26 al **O.G. nr. 137/2000**.

Dizabilitate locomotorie / Neasigurarea adaptării condițiilor de transport public local / Dreptul la demnitate al persoanelor cu dizabilitate locomotorie

Prin nota de autosesizare din anul 2014, Colegiul director a intenționat monitorizarea situației de după data de 30.10.2014, odată cu expirarea termenului de 6 luni (pentru remedierea problemelor) stabilit prin **Hotărârea nr. 251/30.04.2014** prin care Colegiul director al C.N.C.D. a constatat caracterul discriminatoriu al neasigurării condițiilor de transport pentru persoanele cu dizabilități locomotorii în mijloacele de transport în comun.

Astfel, anterior formulării autosesizării în 2015, au fost transmise adrese la toți primarii sancționați anterior, dintre care doi (Bistrița și Botoșani) au arătat că s-au conformat și au soluționat problema adaptării tuturor mijloacelor de transport în comun de pe raza respectivelor municipii.

Prin urmare, Colegiul director al C.N.C.D. s-a raportat prin autosesizarea din 2015 la situația

existentă pe raza municipiilor, reședință de județ din țară, din punctul de vedere al adaptării mijloacelor de transport la nevoile persoanelor cu dizabilitate locomotorie din localitățile respective, după cum urmează: institutiile Primarul general al Capitalei, Primarul municipiului Alba Iulia, Primarul municipiului Alexandria, Primarul municipiului Arad, Primarul municipiului Baia Mare, Primarul municipiului Bacău, Primarul municipiului Brașov, Primarul municipiului Brăila, Primarul municipiului Buzău, Primarul municipiului Călărași, Primarul municipiului Cluj Napoca, Primarul municipiului Constanța, Primarul municipiului Craiova, Primarul municipiului Deva, Primarul municipiului Drobeta Turnu Severin, Primarul municipiului Focșani, Primarul municipiului Galați, Primarul municipiului Giurgiu, Primarul municipiului Iași, Primarul municipiului Oradea, Primarul municipiului Piatra Neamț, Primarul municipiului Pitești, Primarul municipiului Ploiești, Primarul municipiului Râmnicu Vâlcea, Primarul municipiului Reșița, Primarul municipiului Satu Mare, Primarul municipiului Sfântu Gheorghe, Primarul municipiului Slatina, Primarul municipiului Slobozia, Primarul municipiului Suceava, Primarul municipiului Timișoara, Primarul municipiului Târgoviște, Primarul municipiului Târgu Mureș, Primarul municipiului Târgu Jiu, Primarul municipiului Tulcea, Primarul municipiului Vaslui, Primarul municipiului Zalău. Suplimentar, în calitate de reclamat a fost introdusă în cauză și instituția Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială.

Pe parcursul monitorizării, primarii au depus la dosar răspunsuri privind statistica mijloacelor de transport și măsurile luate, răspunsurile fiind evidențiate în următorul tabel:

Municipiul	Total mijloace de transport	Mijloace de transport adaptate	Măsuri concrete	Observații
București	Tramvaie: 467 Troleibuze: 273 Autobuze: 1739	Tramvaie: 64 Troleibuze: 100 Autobuze: 999	Au fost construite noi peroane pentru stațiile de tramvai.	66,9% dintre mijloacele de transport în comun sunt adaptate.
Alba Iulia	-	-	-	-
Alexandria	Autobuze: 11	Autobuze: 2	-	Situația nu s-a schimbat: 18,18% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Arad	-	Total: 56	-	Răspunsul nu permite evaluarea procentului de mijloace de transport adaptate din totalul mijloacelor de transport în comun.
Bala Mare	Autobuze: 54 Troleibuze: 19 Microbuze: 4	Autobuze: 20 Troleibuze: 8	Au fost puse în funcțiune 8 troleibuze adaptate.	36,4% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Bacău	Total: 64	Total: 27	-	42,2% din mijloacele de transport sunt adaptate.

Municipiul	Total mijloace de transport	Mijloace de transport adaptate	Măsuri concrete	Observații
Brașov	Autobuze: 210 Troleibuze: 39	Autobuze: 155 Troleibuze: 0		62,2% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Brăila	-	-		-
Buzău	Autobuze: 30 Microbuze: 100	Total: 30		23,1% din mijloacele de transport sunt adaptate. Anterior nu au fost comunicate date.
Călărași	Autobuze: 14 Microbuze: 3	Total: 5	S-a prevăzut prin contract ca cel puțin 20% dintre mijloace să fie adaptate.	29,4% din mijloacele de transport sunt adaptate. Anterior nu au fost comunicate date.
Cluj Napoca	Autobuze: 207 Troleibuze: 91 Tramvaie: 37 Microbuze: 10	Autobuze: 95 Troleibuze: 62 Tramvaie: 4 Microbuze: 2	Au fost inițiate proceduri de achiziție a 40 de autobuze adaptate.	47,2% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Constanța	-	-	-	-
Craiova	Autobuze: 165 Tramvaie: 29 Microbuze: 8	Autobuze: 95 Tramvaie: 0 Microbuze: 0	Există un acord de cumpărare a 50 de autobuze în următorii 4 ani, 17 deja furnizate.	47,0% din mijloacele de transport sunt adaptate. Situația nu s-a schimbat semnificativ.
Deva	Total: 53	Total: 14	A crescut numărul mijloacelor adaptate de la 5 la 14.	26,4% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Drobeta Turnu Severin	Total: 30	Total: 8	-	Comparând datele cu primul dosar se observă dublarea mijloacelor adaptate. 26,7% din mijloacele de transport sunt adaptate
Focșani	Autobuze: 23 Microbuze: 6	Autobuze: 10 Microbuze: 0	-	16,9% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Galați	Autobuze: 109 Troleibuze: 13 Tramvai: 66 Microbuze: 170	Autobuze: 72 Troleibuze: 10 Tramvai: - Microbuze: 0	Au fost cumpărate 20 de autobuze noi.	22,9% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Giurgiu	Autobuze: 8	Autobuze: 8		Toate autobuzele au fost adaptate.
Iași	Autobuze: 176 Tramvaie: 150 Microbuze: 35	Autobuze: 118 Tramvaie: 0 Microbuze: 10		35,5% din mijloacele de transport sunt adaptate.

Municipiul	Total mijloace de transport	Mijloace de transport adaptate	Măsuri concrete	Observații
Oradea	Autobuze: 64 Tramvaie: 65	Autobuze: 22 Tramvaie: 10	-	Deși nu s-a comunicat numărul total de tramvaie, din adresele anterioare reiese că numărul lor total este 65. Nu se observă o îmbunătățire a situației. 24,81% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Piatra Neamț	Troleibuze: 19 Autobuze: 14 Microbuze: 49	Troleibuze: 0 Autobuze: 4 Microbuze: 2	-	7,3% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Pitești	Total: 111	Adaptate: 96	-	86,5% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Ploiești	Autobuze: 183 Tramvaie: 33 Troleibuze: 42	Autobuze: 11 Tramvaie: 10 Troleibuze: 24	În derulare un contract de achiziționare a 10 autobuze adaptate.	16,2% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Râmnicu Vâlcea	Autobuze: 38 Microbuze: 9	Autobuze: 29 Microbuze: 0	-	61,7% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Reșița	Total: 31	Total: 20	-	64,5% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Satu Mare	Autobuze: 43	Autobuze: 17	Au fost achiziționate două autobuze adaptate.	39,5% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Sfântu Gheorghe	Autobuze: 14	Autobuze: 11	-	Cele trei autobuze neadaptate sunt folosite doar pentru curse speciale și muncitorești. Astfel, toate autobuzele utilizate pentru transportul în comun sunt adaptate. Anterior, primarul a refuzat acordarea unui răspuns.
Slatina	Autobuze: 14 Autocare: 1	Autobuze: 6 Autocare: 0	-	40,0% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Slobozia	-	-	-	Se afirmă că toate mijloacele sunt adaptate, fără a se specifica numărul mijloacelor de transport. Din datele concrete transmise rezultă că peste 2/3 sunt adaptate.

Municipiul	Total mijloace de transport	Mijloace de transport adaptate	Măsuri concrete	Observații
Suceava	Autobuze: 35 Microbuze: 25	-	-	Răspunsul nu permite evaluarea procentului de mijloace de transport adaptate din totalul mijloacelor de transport în comun. Din corespundența anterioară rezultă că autobuzele sunt adaptate, microbuzele însă nu, astfel ar fi un procent de 58,3% mijloace adaptate.
Timișoara	Autobuze: 85 Troleibuze: 50 Tramvaie: 60	Autobuze: 85 Troleibuze: 50 Tramvaie: 0	-	69,2% din mijloacele de transport sunt adaptate.
Târgoviște	Autobuze: 12	Autobuze: 12	-	Toate mijloacele de transport sunt adaptate.
Târgu Jiu	Troleibuze: 17 Autobuze: 20	Troleibuze: 0 Autobuze: 5	-	În dosarul anterior s-a refuzat acordarea unui răspuns astfel că nu se poate face o comparație. 13,5% dintre mijloacele de transport în comun sunt adaptate.
Târgu Mureș	Autobuze: 68 Minibuze: 23	Autobuze: 56 Minibuze: 0	-	61,5% dintre mijloacele de transport în comun sunt adaptate. Nu se observă o îmbunătățire a situației. Primarul afirmă că 85% din mijloacele de transport sunt adaptate, „omțând” din calcul minibuzele.
Tulcea	-	-	-	Conform răspunsului primarului în dosarul anterior din totalul de 34 mijloace de transport 10 au ușă de acces în mijloc, 20 loc pentru scaun cu roțile. Din nou s-a refuzat acordarea unui răspuns concret. Se arată doar că situația nu s-a schimbat.
Vaslui	Autobuze: 14 Microbuze: 4	Autobuze: 9 Microbuze: 0	-	50,0% dintre mijloacele de transport în comun sunt adaptate.
Zalău	Total: 41	Total: 7	-	17,1% dintre mijloacele de transport în comun sunt adaptate.

În urma analizării înscrisurilor aflate la dosar, Colegiul director constată că în anumite localități circulă mijloace de transport local neadaptate pentru transportul persoanelor cu dizabilități. Lista acestor localități este următoarea: București, Alba Iulia, Alexandria, Arad, Baia Mare, Buzău, Brașov, Brăila, Buzău, Călărași, Cluj Napoca, Constanța, Craiova, Deva, Drobeta Turnu Severin, Focșani, Galați, Iași, Oradea, Piatra Neamț, Pitești, Ploiești, Râmnicu Vâlcea, Reșița, Satu Mare, Slatina, Slobozia, Suceava, Timișoara, Târgu Jiu, Târgu Mureș, Tulcea, Vaslui. Au fost incluse pe listă și acele localități unde autoritățile publice locale au refuzat comunicarea datelor relevante, având în vedere faptul că în conformitate cu jurisprudența în domeniu a CEDO, persoanele care dețin probele au obligația de depune probe din care să rezulte inexistența unei fapte de discriminare.

În mod similar, s-a constatat că autoritatea de control, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială (Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice), nu a sancționat nici o autoritate publică pentru nerespectarea prevederilor legale în domeniu.

Astfel, prin **Hotărârea nr. 271 din data de 10.06.2015**, Colegiul director al C.N.C.D. a constatat că neasigurarea condițiilor de transport pentru persoanele cu dizabilități locomotorii reprezintă discriminare, conform art. 2 alin. 1 și 4, coroborat cu art. 10 lit. g) și h) și art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**, precum și în conformitate cu prevederile **Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități**, art. 9, 19 și 20, ratificată de România prin **Legea nr. 221/2010**.

În speță s-a decis aplicarea sancțiunii avertismentului contravențional față de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială și față de primarii din Alba Iulia, Alexandria, Arad, Baia Mare, București (primarul general al Capitalei), Buzău, Brașov, Brăila, Buzău, Călărași, Cluj Napoca, Constanța, Craiova, Deva, Drobeta Turnu Severin, Focșani, Galați, Iași, Oradea, Piatra Neamț, Pitești, Ploiești, Râmnicu Vâlcea, Reșița, Satu Mare, Slatina, Slobozia, Suceava, Timișoara, Târgu Jiu, Târgu Mureș, Tulcea, Vaslui, conform prevederilor **O.G. nr. 2/2001**: art. 5 alin. 2 pct. a), art. 6 alin. 1 și art. 7.

De asemenea, în virtutea prevederilor art. 19 lit. d) din **O.G. nr. 137/2000**, s-a dispus monitorizarea situației, dacă până la data de 01.03.2016 problemele au fost sau nu remediate.

Handicap locomotor

Discriminare la locul de muncă pe criteriul dizabilitate

Petentul D.V. reclamă faptul că este o persoană încadrată în grad de handicap locomotor-accen-tuat și este angajat la societatea Phoenix Mecano Plastic SRL din localitatea Sibiu. În acest sens, petentul declară că este discriminat profesional din cauza situației sale de sănătate. Petentul se consideră defavorizat față de alți colegi de serviciu. Petentul consideră că, din cauza handicapului de care suferă, a fost defavorizat din punct de vedere financiar, batjocorit și în cele din urmă

concediat. În prezent, petentul are deschis un proces civil împotriva societății la care a lucrat, pentru a-și solicita drepturile financiare pierdute. Prin **Hotărârea cu nr. 23/14.01.2015**, Colegiul a constatat că faptele prezentate în obiectul petiției, constituie discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 7, alin. a din OG nr. 137/2000, modificată, sancționând partea reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 (două mii lei), pentru desfacerea contractului de muncă.

Criteriul altele (categorie profesională)

Îngrădirea dreptului de a candida, restrângerea dreptului de a fi ales

Prin petiția formulată la data de 18.12.2014, petentul A.C. a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că i-a fost îngrădit dreptul de a candida la funcția de Președinte al Agenției Județene de Fotbal. Petentul susține că, deși are o activitate extrem de relevantă pentru a candida la funcție de președinte la Asociația Județeană de Fotbal, acesta nu poate candida din cauza condițiilor impuse prin prevederile Statutului Asociației Județene de Fotbal Vâlcea.

Potentul solicită Consiliului să constate că textul art. 36 alin. 3 lit. d) din Statutul AJF Vâlcea este discriminatoriu, fiindu-i îngrădit dreptul de a candida la funcția de președinte al forului fotbalistic județean.

De asemenea, petentul depune la dosar o informare din partea Federației Române de Fotbal prin care este specificat că Statutul Federației Române de Fotbal nu prevede o limitare cu privire la experiența sau funcția deținută anterior de către persoanele ce doresc să candideze la funcția de Președinte. Cu privire la Statutul cadru al Asociațiilor Județene de Fotbal în ședința Comisiei desfășurată la data de 04.02.2015, nu este prevăzută nicio limitare cu privire la experiența sau funcția deținută de o persoană anterior depunerii candidaturii.

În analiza situației de fapt, Colegiul este de opinie că introducerea literei d) în cadrul articolului 36 din Statutul Agenției Județene de Fotbal constituie o formă de discriminare directă, condiționându-se astfel participarea unei persoane la alegerea pe postul de președinte la Agenția Județeană de Fotbal Vâlcea. În acest sens, Colegiul constată că petentului i-a fost aplicat un tratament diferențiat în comparație cu persoanele care aparțin unei alte categorii profesionale (în prezenta cauză fiind vorba despre președinții/vicepreședinții sau secretari generali ai AJF/LPF/FRF etc.)

În concluzie, prin **Hotărârea nr. 98/18.02.2015**, Colegiul director al C.N.C.D. a decis (cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință) că sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 și alin. 4 coroborate cu prevederile cuprinse în cadrul art. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

De asemenea, s-a decis (cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință) sancțio-

narea contravențională a Asociației Județene de Fotbal Vâlcea cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei, deoarece discriminarea a vizat un grup de persoane și a atins dreptul petentului de a fi ales pe criteriul apartenenței la o categorie profesională.

Dizabilitate

Demnitate personală

Se sesizează faptul că rampa de acces pentru persoanele cu dizabilități existentă la intrarea în secția 19 Poliție din cadrul Direcției Generale de Poliție a Municipiului București a fost amenajată fără a fi respectate prevederile legale în vigoare, neputând fi efectuate demersurile necesare în vederea întocmirii cărții de identitate pentru fiul său, iar spațiul situat vizavi de Secția 19 Poliție nu are locuri de parcare rezervate și marcate corespunzător pentru parcare mijloacelor de transport pentru persoanele cu handicap, Colegiul director constată săvârșirea unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 10 lit. h), față de efectele create prin îngrădirea accesului pentru persoanele cu dizabilități. Sancționarea Direcției Generale de Poliție a Municipiului București, reprezentată legal prin dl. V.M.M. în calitate de Director General, cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei (**Dosar 98/2015, Hotărârea nr. 497/11.11.2015**, potrivit art. 26 din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor).

Apartenența sindicală / Hărțuirea membrilor sindicatului și desfacerea contractelor de muncă

Sindicatul petent (cu 63 de membri) arată că societatea reclamată, dintr-un total de 400 de angajați, la data de 04.11.2014, a desfăcut contractul de muncă a 19 persoane, toate persoanele concediate fiind membri ai sindicatului petent. Anterior, conducerea companiei și-a exprimat dezacordul față de formarea sindicatului.

Raportat la cazul dedus soluționării, Colegiul director constată că angajatorul a fost informat de înființarea sindicatului la data de 06.10.2014. După această informare angajatorul, prin minuta unei ședințe, a comunicat la data de 10.10.2014 că acest mod de informare nu este compatibil cu filozofia companiei privind dialogul dintre angajator și angajați, considerând că dialogul direct este metoda preferată. Printr-o adresă din data de 24.10.2014, angajatorul a trimis un mesaj către angajați, sugerând că nu agreează lupta sindicală pentru drepturi, fiind depuse la dosar o serie de documente relevante privind opoziția conducerii reclamatului față de activitatea sindicală.

În urma analizării în scrisurilor depuse la dosar, precum și a apărărilor formulate de părți, Colegiul director s-a raportat în luarea deciziei inclusiv la fișele de evaluare a angajaților, din care s-a putut observa că diferența a fost făcută de „atitudinea generală”: persoanelor care au

avut punctaj mic la acest capitol li s-a desfăcut contractul de muncă, persoanele care au avut punctaj mai mare au rămas angajate. Ori, în opinia Colegiului director al C.N.C.D., tocmai acest element este cel subiectiv, între alte două elemente care sunt obiective.

Prin urmare, Colegiul director, prin **Hotărârea nr. 260/03.06.2015**, s-a pronunțat în primă instanță asupra excepțiilor invocate, dispunând admiterea excepției de necompetență materială privind plata cheltuielilor de judecată invocată din oficiu, conform art. 28-32 din **Procedura de soluționare a petițiilor** și sesizărilor și respingerea excepției lipsei calității procesuale active a sindicatului invocată de reclamat.

Pe fond, Colegiul director a decis că, raportat la capătul de cerere privind comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului se constată săvârșirea unei fapte de **discriminare conform art. 2 alin. 1 și 5 coroborat cu art. 7 lit. f) din O.G. nr. 137/2000**. De asemenea, desfacerea contractelor de muncă a persoanelor asociate cu sindicatul format **reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 4 coroborate cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000**.

În speță s-a dispus aplicarea amenzii contravenționale totale în valoare de 25.000 lei (5.000 lei pentru comunicarea dezacordului față de înființarea sindicatului și 20.000 pentru desfacerea contractelor de muncă a persoanelor asociate cu sindicatul format) pentru WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**. Suplimentar la capitolul sancțiunii aplicate, Colegiul director a dispus în sarcina reclamatului comunicarea rezumatului prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională.

Apartenența la un sindicat nereprezentativ / Negocierea CCM 2015-2016 în favoarea propriului Sindicat reprezentativ

Reprezentantul sindicatului petiționar (Sindicatul „Extracție Gaze și Servicii”) susține că la data de 24.12. 2014 a luat la cunoștință de conținutul CCM 2015-2016, prin care a constatat că SNGN Romgaz a făcut o serie de concesi pentru sindicatul reprezentativ în dauna Sindicatului „Extracție Gaze și Servicii”, cu scopul de a fi limitată exercitarea atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului.

Părțile CCM nu pot deroga prin voința lor de la regulile stabilite cu caracter imperativ de legiuitor, așa încât desfășurarea dialogului social în „frauda” Sindicatului „Extracție Gaze și Servicii”, sindicat nereprezentativ, căruia legea i-a conferit calitatea de partener social și care se consideră că viciază orice procedură derulată între angajator și sindicatul reprezentativ pe domeniile în care nu se cere a fi îndeplinite condiția reprezentativității sindicatului.

Precizează că SNGN ROMGAZ este obligat să consulte și sindicatele nereprezentative din unitate pe domenii, programarea concediilor de odihnă, elaborarea măsurilor de sănătate și securitate

în muncă, elaborarea planului de formare profesională, întocmirea regulamentului intern.

Menționează că Regulamentul Intern a fost modificat, fără ca Sindicatul „Extracție Gaze și Servicii” să fie consultat.

Reprezentantul Sindicatului solicită să fie înlocuite cu o altă sintagmă o serie de puncte din CCM 2015-2016 negociat și care evidențiază rea-credință.

În concluzie: prin intermediul **Hotărârii nr. 371 din 02.09.2015**, Colegiul director decide:

În ceea ce privește primul capăt de cerere, referitor la neconsultarea sindicatelor nereprezentative din unitate pe domeniile: programarea concediilor de odihnă, elaborarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă, elaborarea planului de formare profesională, întocmirea regulamentului intern, Colegiul director a stabilit că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art.2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere, referitor la articolele/procedurile din cuprinsul CCM 2015-2016 în care este cuprinsă sintagma „sindicat semnatar”, Colegiul director este de opinie că folosirea acestei sintagme în cuprinsul regulamentului reprezintă o diferențiere, întrucât exclude de la consultări sindicatele nereprezentative. Patronatul, conform legii, este obligat să poarte negocieri cu sindicatul reprezentativ. Însă, după negocieri, patronatul este obligat să se consulte și cu sindicatele nereprezentative. Favorizarea sindicatului reprezentativ într-o serie de domenii, acordare de drepturi, reprezintă o diferențiere întrucât situații similare (necesitatea protejării angajaților de către sindicate, fie reprezentative fie nu, sunt tratate în mod diferit (oferind șansă reală doar sindicatului reprezentativ).

Faptele prezentate în cuprinsul celui de-al doilea capăt de cerere reprezintă o discriminare pe motivul apartenenței sindicale și al accesului la facilitățile acordate de acesta. Folosirea sintagmei „sindicat semnatar” este discriminatorie conform art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**.

Colegiul director aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de Societatea Națională de Gaze Naturale Romgaz S.A Mediaș având în vedere următoarele aspecte:

- discriminarea a vizat un grup de persoane;
- discriminarea este de natură să afecteze activitatea independentă a sindicatelor nereprezentative și să creeze un monopol pentru un singur sindicat, cel reprezentativ;
- partea reclamată are calitatea de angajator, care are obligații clare față de angajați și față de reprezentanții lor. Colegiul director recomandă părții reclamate să elimine sintagma „sindicat semnatar” din cuprinsul CCM 2015-2016.

Apartenență sindicală

Petentele sesizează aspecte ce vizează acțiunile discriminatorii ale angajatorului, acțiuni ce constau în negocierea CCM 2014-2016 la nivel de unitate, în care au prevăzut o serie de drepturi doar pentru sindicatele reprezentative care au efecte discriminatorii față de sindicatele nereprezentative. Petentele apreciază că refuzul părții reclamate, angajatorul, de a acorda ore de activitate sindicale plătite și altor sindicate legal constituite, decât celei reprezentative, constituie o faptă de discriminare.

Având în vedere fapta semnalată de petente, Colegiul director este de opinie că o astfel de interpretare și aplicare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social are ca efect încălcarea indirectă a dreptului la libera asociere în sindicate a angajaților dar și principiul pluralismului în organizarea sindicală. Astfel se reține săvârșirea unei fapte de discriminare. (**Dosar 336/2014, Hotărârea nr. 187/13.10.2015**, art. 2, alin. (3) și art. 7 lit. 7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată). Sancționarea părții reclamate, Regia Autonomă de Transport București, prin reprezentant legal, cu amendă contravențională în cuantum de 5.000 lei, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Apartenență sindicală

Potentul susține faptul că negocierile pentru încheierea CCM-AACR 2015-2017 s-au purtat doar de reprezentanții Angajatorului RA-AACR și reprezentanții Sindicatului Personalului de Specialitate din Autoritatea Aeronautică Civilă Română (SPSAACR) reprezentativ prin forțe proprii 50%+1. Sindicatul SLSAAR a depus în timp reprezentativitatea prin delegare. Potentul consideră discriminatorii articolele din CCM în care apare doar sindicatul reprezentativ solicitând Consiliului constatarea faptei de discriminare săvârșită de angajator, Colegiul director reține că prin folosirea sintagmei „sindicatul reprezentativ” în Contractul colectiv de muncă la nivelul RA-AACR se aduce atingere drepturilor membrilor Sindicatului Liber al Salariaților din Autoritatea Aeronautică Română - SLSAAR, intrând sub incidența art. 2 alin. 1, art. 7 lit. f) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată. Sancționarea Autorității Aeronautice Civile Române R.A. (A.A.C.R.), reprezentată legal de domnul Director General A.P., cu amendă contravențională în valoare de 20.000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 7 lit. f) al **O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. (Dosar 255/2015, Hotărârea nr. 598/19.12.2015).**

Criteriul religios

Încălcarea pe criteriul religios, a dreptului petentului de a fi ales prin organizarea acțiunilor doar în zilele de sâmbătă

Sesizarea petentului T.D. vizează încălcarea dreptului de a fi ales pe criteriul religios, prin organizarea acțiunilor doar în zilele de sâmbătă. Petentul susține că este membru al Asociației Nevăzătorilor din România, Filiala Dâmbovița de peste 25 de ani. În cadrul acestei filiale (ca și în cadrul celorlalte filiale din țară) au loc, la fiecare 5 ani, alegeri pentru președinte și organele de conducere; alegerile se fac în baza principiului reprezentării, grupa fiind structura de bază.

Precizează că a fost anunțat prin intermediul unui e-mail că a fost arondat unei grupe din orașul Târgoviște, grupă cunoscută petentului, dar nu și contracandidatului acestuia la funcția de președinte.

Potentul susține că, din motive de conștiință, nu poate participa sâmbăta la astfel de întâlniri; petentul susține că l-a contactat telefonic pe reclamat pentru a-i aduce la cunoștință acest aspect, deși este de notorietate faptul că acesta aparține Bisericii Adventiste de peste 22 de ani, petentul și partea reclamată fiind, timp de 6 ani de zile, colegi la locul de muncă. Potentul consideră că stabilirea întâlnirilor cu grupul din care făcea parte doar în zile de sâmbătă (datele de 16 și 23 mai fiind ambele într-o zi de sâmbătă) constituie o acțiune de discriminare asupra sa, reclamatul cunoscând faptul că acesta aparține Bisericii Adventiste de ziua a șaptea și că nu poate desfășura o astfel de activitate, în afara bisericii, în ziua de sâmbătă.

Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține faptul că petentului i-a fost încălcat dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie și dreptul la libertatea de întrunire și de asociere de către partea reclamată, prin organizarea acțiunilor doar în zilele de sâmbătă.

Criteriul altele

Școala petiționară este o instituție de învățământ privat / Îngrădirea dreptului de a accesa fonduri europene în vederea punerii în aplicare a programului de revalorizare, drept îngrădit prin prevederi legale discriminatorii

Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. petenții, Fundația Umanistă Dr. Mioara Mincu, Școala Postliceală Sanitară „Carol Davila” se consideră discriminați de către partea reclamată, prin Ordinul nr. 4317/943/2014 privind aprobarea programului special de revalorizare a formării inițiale de asistent medical generalist, dobândită anterior datei de 1 ianuarie 2007, pentru absolvenții învățământului postliceal și ai învățământului superior. Consideră că, prin intermediul acestui ordin, Școala Postliceală Sanitară „Carol Davila” a fost discriminată, prin faptul că este

o instituție de învățământ privat, astfel fiind îngrădit dreptul de a accesa fonduri europene în vederea punerii în aplicare a programului de revalorizare.

Aceștia consideră că, prin intermediul acestui ordin, au fost eliminate școlile postliceale private din sistemul național de învățământ public.

Pentru absolvenții din învățământul superior acest program special de revalorizare a formării inițiale de asistent medical generalist poate fi organizat de instituțiile de învățământ superior, iar pentru absolvenții învățământului postliceal poate fi pus în aplicare de școlile postliceale publice de profil, și nu de școlile postliceale acreditate.

Susține că unitatea acestora de învățământ este o instituție de învățământ postliceal privat, acreditată.

Prin intermediul **Hotărârii nr. 540 din 18.11.2015**, Colegiul director reține că a existat o diferențiere în ceea ce privește accesarea fondurilor europene pentru școlile private față de școlile de stat.

Analizând petiția, Colegiul director ia act de faptul că fundația și, implicit, școala postliceală au un interes legitim în combaterea discriminării, discriminarea manifestându-se în domeniul lor de activitate și aducând atingere unui grup de persoane, în situația analizată fiind vorba despre absolvenții acestei școli. Astfel, Colegiul director reține că nu este necesar un mandat de reprezentare din partea absolvenților școlii care se consideră a fi discriminați, aceștia făcând parte dintr-un grup vulnerabil, iar petenții au dreptul să îi reprezinte în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Colegiul este de opinie că există o situație de discriminare, prin Ordinul menționat fiind creată o acțiune de discriminare **nejustificată** a școlilor postliceale particulare față de școlile postliceale de stat.

Favorizarea școlilor de stat, în ceea ce a privit dreptul de accesare a fondurilor europene pentru programul special de revalorizare, este discriminatorie, întrucât reprezintă o deosebire, excludere, preferință pe baza apartenenței la sistemul privat de învățământ, care are ca efect restrângerea drepturilor școlilor ce aparțin sistemului privat. În atare condiții, Colegiul director este de opinie că aspectele ce fac obiectul prezentei plângeri intră sub incidenta art. 2 alin.1, art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

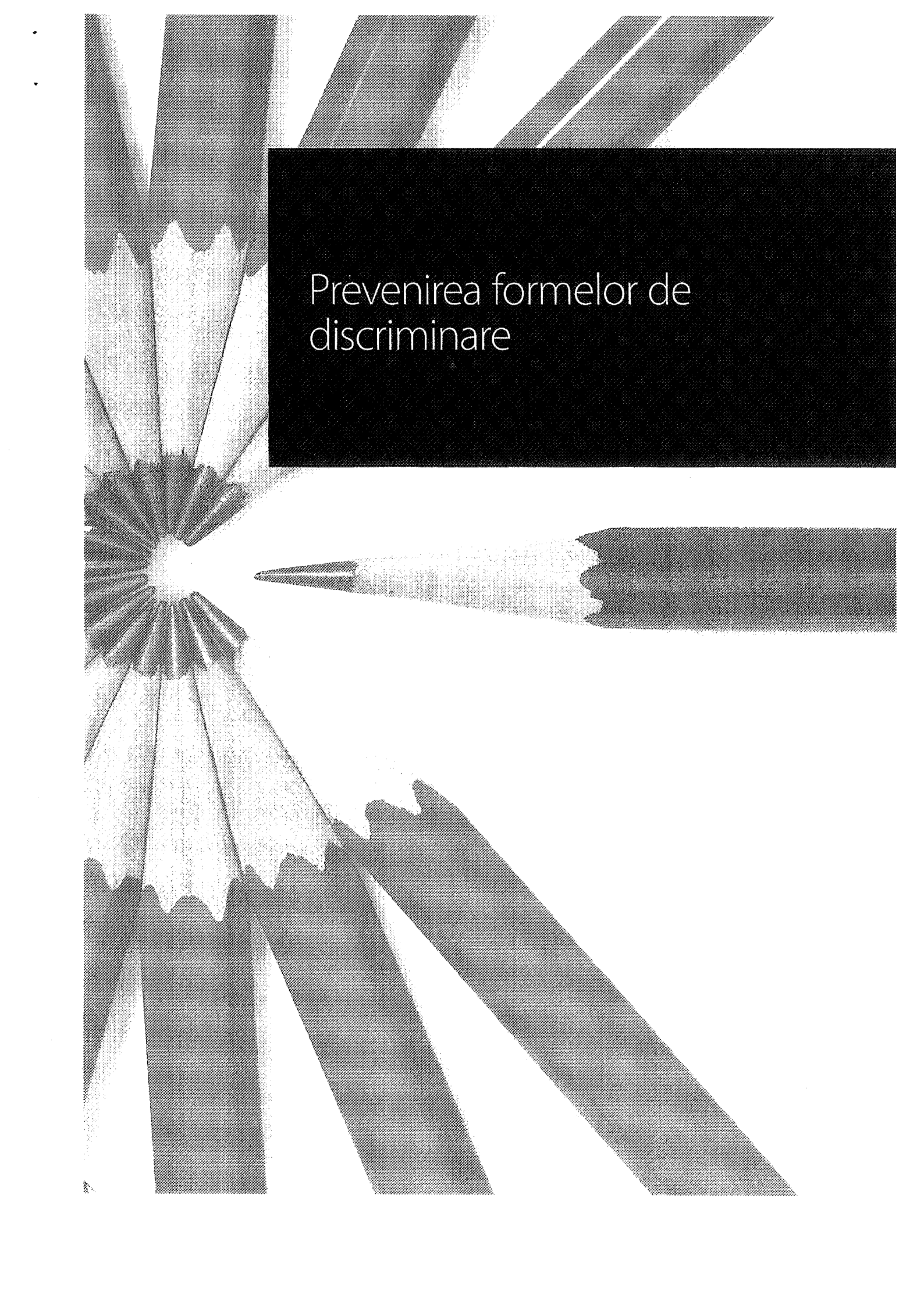
Colegiul director aplică amendă contravențională în valoare de 2.000 lei Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice, având în vedere următoarele aspecte:

- discriminarea a vizat un grup de persoane;

- discriminarea este de natură să afecteze activitatea școlilor private față de școlile de stat.

Colegiul director **recomandă** părții reclamate să depună diligențe în elaborarea unor criterii obiective, transparente, care să stea la baza selectării școlilor pentru acordarea accesării fondurilor europene, fără a face niciun fel de diferențiere.

Obligă partea reclamată să publice rezumatul prezentei hotărâri, cu excluderea datelor cu caracter personal, într-un ziar de circulație națională conform art. 26 alin. 2 al **O.G. nr. 137/2000**.



Prevenirea formelor de discriminare

O componentă importantă a atribuțiilor C.N.C.D. o reprezintă activitatea de prevenire a formelor de discriminare. În vederea realizării activității de prevenire, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării desfășoară la nivel local, regional și național campanii, programe și cursuri de informare care au menirea de conștientizare a societății cu privire la drepturile omului, principiul egalității și efectele discriminării. De asemenea, prin intermediul departamentelor de specialitate din cadrul instituției se asigură schimbul de experiență și cooperarea cu alte instituții europene din domeniul drepturilor omului. Toate acțiunile prevăzute în calendarul de proiecte al C.N.C.D. au avut ca scop promovarea egalității și diversității, prioritățile fiind axate pe eliminarea stereotipurilor, schimbarea mentalităților și practicilor discriminatorii pentru atingerea dezideratului de egalitate socială.

În anul 2015, C.N.C.D. a continuat consolidarea relațiilor cu organizațiile neguvernamentale din domeniul drepturilor omului și respectării principiului tratamentului egal și egalității de șanse între cetățeni, întărirea relațiilor cu instituții guvernamentale din aceeași sferă de interes și organisme guvernamentale și neguvernamentale similare din plan internațional.

Educația a fost și în acest an un domeniu important pe care C.N.C.D. l-a sprijinit prin proiectele derulate. Astfel, în activitățile din 2015 au fost implicați elevi, studenți cât și cadre didactice de pe întreg teritoriul țării, acțiunile fiind direcționate către dialog, cooperare și socializare prin intermediul școlii de vară, atelierelor educaționale și concursurilor artistice.

Experiența dobândită de-a lungul anilor a demonstrat că activitatea de informare este foarte importantă în clădirea unor mentalități corecte, responsabile și tolerante în cadrul societății. Așadar, prin organizarea conferințelor și meselor rotunde, tipărirea broșurilor și achiziționarea materialelor video, instituția noastră continuă politica de informare la nivel național cu privire la efectele discriminării, sprijinind totodată implicarea activă a cetățenilor în procesul de promovare a principiilor nediscriminării și egalității de șanse.

Eforturile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în vederea promovării diversității și apărării drepturilor omului, conjugate cu cele ale partenerilor tradiționali, s-au materializat printr-o serie de colaborări eficiente, sperând că acestea vor continua și în anii următori.

Trimestrul I

„Festivalul de film documentar dedicat drepturilor omului – ediția a VIII-a”

Cea de-a opta ediție a Festivalului de film documentar dedicat drepturilor omului, organizat în parteneriat cu Asociația One World Romania și Centrul Ceh București, își propune promovarea toleranței și a diversității prin prezentarea unor proiecții documentare și organizarea unor dezbateri pe baza peliculelor vizionate.

Festivalul s-a desfășurat pe o perioadă de 7 zile în care au fost proiectate 42 de filme documentare în 3 săli de cinema din București: Cinema Studio, Cinema Elvire Popesco și Studioul „Horia Bernea” din cadrul Muzeului Național al Țăranului Român. De menționat este că această ediție a avut cel mai mare număr de invitați români și străini de până acum, 85, fapt care a constituit un cadru prielnic pentru întâlnirea profesioniștilor din domeniul cinematografiei cu membrii societății civile. În cadrul festivalului și-au desfășurat activitatea 15 regizori de film, producători și protagoniști au participat la discuțiile ce au urmat proiecțiilor propriu-zise, iar 40 de experți români și străini din București au contribuit la moderarea diverselor dezbateri din program. De asemenea, 37 de profesioniști din lumea filmului, artiști și experți au ajutat la organizarea evenimentelor conexe. Amploarea, influența cât și succesul festivalului se pot vedea în următoarele date:

9.356 de participanți

7.420 participanți în sălile de cinema

600 participanți la evenimentul de deschidere

580 de participanți la proiecțiile pentru liceeni

756 de participanți la evenimentele conexe

4.086 de vizionări online: 2.257 vizitatori din România și 1.829 din alte țări

600 de prezențe în transmisiuni radio și TV, articole în print și postări online

630.310 vizualizări pentru postările online

50 de interviuri în direct sau înregistrate pentru TV, radio, publicații print sau online

650 de postări în social media

1.123.787 de vizualizări pe platforme ca Facebook, Twitter, YouTube și G+

7 stații de metrou în care s-au instalat panouri publicitare ce au promovat festivalul

12 stații de autobuz în care au fost prezente panouri publicitare

2.000 de cataloage imprimate

4.000 de pliante imprimate cu programul festivalului

600 de postere, stickere, insigne și geți

43.689 vizitatori (o creștere cu 36% față de anul trecut), în perioada 26 ianuarie - 27 martie

931 vizitatori unici (o creștere cu 43% față de anul trecut) ai website-ului nostru

15.571 de like-uri pe pagina oficială de Facebook, o creștere de 6.925 de like-uri față de festivalul de anul trecut

37% din susținătorii paginii de Facebook au vârste cuprinse între 25 și 34 de ani

Prezența totală la festival a crescut cu 10%, în timp ce prezența la evenimentele dedicate liceenilor a crescut cu 65% față de ediția anului trecut.

Filme documentare dedicate drepturilor omului

În anul 2015 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a achiziționat colecția de DVD-uri „Documentarele One World Romania” în scop informativ și educațional. În cele 10 seturi achiziționate se regăsește colecția de DVD-uri „Documentarele One World Romania” compusă din 15 titluri, o selecție din peste 250 de filme proiectate începând cu anul 2008 în cadrul Festivalului de film documentar privind drepturile omului. Achiziționarea filmelor documentare dedicate drepturilor omului facilitează misiunea instituției de promovare a drepturilor omului, toleranței, diversității precum și de conștientizare a efectelor negative ale discriminării. O parte din colecția de DVD-uri a fost inclusă în Centrul de documentare al instituției, Centru la care au acces atât angajați din cadrul C.N.C.D., cât și persoane interesate care solicită materi-

ale informative, cealaltă parte urmând a fi folosită în scop educațional în proiectele viitoare pe care instituția intenționează să le desfășoare în domeniul prevenirii faptelor de discriminare.

Gala Femeilor Rome „Privește-mă așa cum sunt!”

În data de 6 martie 2015, pentru a marca Ziua internațională a femeilor, C.N.C.D. împreună cu Centrul pentru Educație și Dezvoltare Socială, Asociația E-Romanja (Asociația pentru Promovarea Drepturilor Femeilor Rome) și Asociația pentru Dezvoltare și Incluziune Socială au organizat a 5-a ediție a Galei Femeilor Rome „Privește-mă așa cum sunt!”. Prin intermediul proiectului s-a încercat promovarea femeii rome în viața publică, prezentarea unei alte imagini a acesteia, aceea de contribuatoare la economia națională precum și eliminarea stereotipurilor cu privire la persoanele aparținând acestei etnii.

Evenimentul organizat de C.N.C.D. în colaborare cu ceilalți parteneri și-a îndeplinit obiectivul, acela de promovare a femeilor de etnie romă mai puțin vizibile în viața publică, dar al căror aport este unul important în cadrul activităților ce țin de educație, sănătate, politici, muncă, cultură, locuire etc., acestea fiind modele de urmat pentru generațiile viitoare.

„Noua revistă a drepturilor omului”

Având în vedere colaborarea de succes cu Centrul de Studii Internaționale din anii precedenți, instituția noastră a hotărât să continue și în acest an publicarea trimestrială a unor materiale privind combaterea discriminării, promovarea principiului egalității de șanse, jurisprudența C.N.C.D., studii și alte articole de specialitate în „Noua revistă a drepturilor omului”.

Continuarea acestei colaborări se datorează impactului benefic pe care aceasta a dovedit că o are asupra societății, dar și asupra instituției noastre, punând astfel în valoare experiența deținută în acest domeniu.

Trimestrul II

„Școala de vară ediția a VII-a”

„Grupuri de Risc și Servicii Sociale de Suport. Dreptul la nediscriminare”

Un proiect anual realizat împreună cu Asociația Carusel, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Colegiul Național al Asistenților Sociali din România, RHRN - Romanian Harm Reduction Network, BADD - Brigada Activiștilor din Domeniul Drogurilor, care are ca scop îmbunătățirea vieții grupurilor vulnerabile și marginalizate, prin creșterea capacității tinerilor profesioniști

de a oferi servicii de suport și de a asigura implementarea dreptului la nediscriminare. Printre obiectivele proiectului se numără creșterea capacității studenților/masteranzilor de a înțelege dinamica grupurilor vulnerabile și marginalizate, pentru a acționa în consecință, și sensibilizarea tinerilor în vederea adoptării unei atitudini pozitive și active, pentru îmbunătățirea calității vieții persoanelor defavorizate. Beneficiarii proiectului au fost 40 de persoane, atât angajați din cadrul C.N.C.D., cât și studenți și masteranzi din domenii ale sociologiei, științelor sociale, psihologiei, jurnalism, comunicare, administrație publică, drept, biologie, chimie și teologie.

Desfășurarea proiectului a avut loc în perioada 19-24 iunie în județul Constanța, timp în care participanții au avut ocazia să ia parte la ateliere informative cu privire la: respectarea drepturilor omului, discriminarea și politicile anti-discriminare în România, consumul de droguri și sexul comercial (prostituție), consilierea pre/post HIV și testarea HIV, feminism, LGBTQ, asistența socială a persoanelor adulte fără adăpost, cadrul legislativ de servicii sociale de suport adresate grupurilor de risc.

În urma participării la „Școala de vară” participanții și-au dezvoltat capacitatea de înțelegere a grupurilor vulnerabile și marginalizate și au reușit să-și însușească modalitățile de intervenție în acest domeniu (programe de suport, campanii antidiscriminare, programe de reintegrare socială).

Concurs de creație literară și desen – „Egalitate și nediscriminare” – Ediția a VIII-a

Concursul de creație literară și desen – „Egalitate și nediscriminare”, realizat de C.N.C.D. în parteneriat cu Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” București și Inspectoratul Școlar al Municipiului București, în cadrul proiectului de cercetare-dezvoltare „Promovarea dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse la nivelul învățământului preuniversitar din București”, a urmărit:

1. Dezvoltarea capacității de cunoaștere și înțelegere a principiilor nediscriminării și egalității de șanse;
2. Dezvoltarea capacității de înțelegere a noțiunii dreptului subiectiv;
3. Dezvoltarea capacității de aplicare a principiilor nediscriminării și egalității de șanse în toate domeniile;
4. Stimularea interesului pentru implicarea în procesul de promovare a principiilor nediscriminării și egalității de șanse.

Concursul s-a desfășurat pe parcursul a 6 etape și s-a adresat elevilor cu vârste cuprinse între 6–19 ani, încurajându-i pe aceștia să-și pună în valoare inspirația artistică pentru promovarea dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse. În prima etapă a avut loc popularizarea con-

cursului pe site-urile C.N.C.D. și Universității Creștine „Dimitrie Cantemir”, dar și prin cursuri și seminarii interactive în cadrul școlilor participante. Au urmat apoi etapele primirii și evaluării lucrărilor și desenelor, iar la final au fost premiate cele mai bune lucrări, urmând ca operele literare să fie publicate în lucrarea „Egalitate și nediscriminare”, iar desenele într-un calendar de birou pentru anul 2016, materiale ce vor fi distribuite către elevii participanți și nu numai.

„Tinerii dezbat”

C.N.C.D. împreună cu Ministerul Educației Naționale, DRI, ARDOR, RAF și Reprezentanța UNICEF în România au desfășurat în perioada martie-iunie 2015, „Tinerii dezbat”, un proiect care se adresează unui număr de peste 700 de elevi de liceu din clasele IX–XI. Aflat la a 6-a ediție, proiectul este un campionat național de dezbateri educaționale care contribuie la formarea, dezvoltarea și exersarea competențelor și atitudinilor social civice democratice și reprezintă o modalitate de a-i încuraja pe tineri să participe activ la viața socială. Această inițiativă este alcătuită dintr-o serie de activități de formare și dezbateri organizate la nivel local, regional și național. În cadrul proiectului, 738 de tineri participanți de la 181 de licee din 40 de județe din țară au avut oportunitatea de a purta discuții în vederea exersării atitudinii tolerante și deschise față de diferențele sociale, etnice, economice, de sănătate și gen, luând astfel contact cu valorile democratice și dezvoltându-și capacitatea de comunicare și argumentare.

„Educația altfel”

„Educația altfel” s-a desfășurat în perioada aprilie-iulie 2015 și este un proiect prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sprijină și încurajează școlile din mediul rural să inițieze proiecte pentru promovarea diversității și nediscriminării. În vederea realizării acestui obiectiv a fost întocmit un parteneriat cu patru inspectorate școlare, Caraș-Severin, Botoșani, Arad și Timiș, care a asigurat continuitatea acțiunilor C.N.C.D. pe plan local, ca rezultat al cursurilor susținute cu profesorii din toată țara în anul precedent.

În cadrul proiectului s-a urmărit sprijinirea inițiativelor pro-diversitate ale profesorilor pe plan local, rural în mod special, dar și implicarea familiei și a comunității locale pentru obținerea armoniei. Profesorii care au desfășurat proiecte au fost sprijiniți și consiliați telefonic și prin poșta electronică ori de câte ori au avut nevoie, iar în perioada mai-iunie 2015 s-au efectuat vizite de monitorizare ale proiectelor școlare de către reprezentanții C.N.C.D. Proiectele desfășurate pe plan local s-au dovedit a fi foarte inspirate și diverse, mesajul transmis prin intermediul lor fiind unul comun, de promovare a toleranței și a diversității.

„Fii atent! Discriminarea nu e o glumă!”

O broșură informativă care cuprinde noțiuni generale legate de discriminare, exemple din jurisprudența C.N.C.D., procedura internă de soluționare a petițiilor precum și prevederile O.G. 137/2000 privind combaterea tuturor formelor de discriminare. „Fii atent! Discriminarea nu e o glumă!” reprezintă un ghid adresat tuturor cetățenilor și persoanelor care fac parte din grupurile vulnerabile, scris într-un limbaj accesibil, care își propune informarea acestora cu privire la principiile egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării.

„Școala fără discriminare a părinților”

În perioada 29 septembrie - 1 octombrie 2015, C.N.C.D. a implementat proiectul „Școala fără discriminare a părinților” în localitatea Pătrăuți, Județul Suceava, la grădinița cu program normal din Școala Gimnazială „Constantin Morariu.”

„Școala fără discriminare a părinților” a avut ca scop informarea și formarea adulților care se află în apropierea copiilor și care ar trebui să fie modele pentru aceștia, specificul proiectului constând în oferirea unui răspuns profesionist și adecvat reprezentanților unei școli preocupate de atenuarea conflictelor existente/posibile, cauzate de actele de discriminare, precum și pregătirea părinților pentru a menține armonia în familie și comunitate, pentru a gestiona diversitatea societății și călăuzirea primilor pași în înțelegerea diversității de către preșcolari. Beneficiarii direcți ai proiectului au fost 258 de persoane dintre care: 150 de părinți ai elevilor preșcolari, 30 de cadre didactice și 78 de copii preșcolari. Pe lângă aceștia, au beneficiat în mod indirect de activitățile proiectului, Primăria și Consiliul Local, familiile elevilor și întreaga comunitate locală. Activitățile desfășurate în cadrul proiectului au avut menirea de a-i ajuta pe părinți, cât și pe cadrele didactice să conștientizeze importanța rolului lor în dezvoltarea și formarea personalităților pro-diversitate și non-conflictuale ale copiilor.

În cadrul proiectului, reprezentanții C.N.C.D. au avut o întâlnire cu conducerea școlii, reprezentanți din Primăria Pătrăuți și Consiliul Local precum și cu părinții elevilor preșcolari și au purtat discuții privind sursele atitudinale ale discriminării, efectele acesteia asupra individului și comunității, la finalul acestei întâlniri vizionându-se și comentându-se filmul documentar „A class divided”. Pe parcursul desfășurării proiectului, în cadrul întâlnirilor cu cadrele didactice au fost aduse la cunoștința acestora exemple din cazurile de discriminare în educație din jurisprudența C.N.C.D. și CEDO, urmând apoi o întâlnire a profesorilor și părinților cu copiii preșcolari în decursul căreia aceștia le-au transmis cunoștințele despre toleranță, diversitate și nediscriminare pe care le-au acumulat. În ultima zi a urmat partea cea mai îndrăgită de copii, sesiunea interactivă de jocuri și întrebări, precum și crearea unui atelier prin care cei implicați

trebuiau să creeze diversitatea în felul în care o percep, ziua încheindu-se cu acordarea de premii pentru cele mai reușite lucrări.

Impresiile primite din partea participanților la proiect au fost pozitive, aceștia apreciind sprijinul acordat de C.N.C.D. în prevenirea unor posibile conflicte etnice și salutând, atât răspunsul instituției noastre, cât și interesul școlii și a cadrelor didactice, pentru ca tensiunile existente să nu provoace probleme copiilor lor.

„Atelierele educației și diversității”

Acest proiect a avut loc la Șimleul Silvaniei, în județul Sălaj, și a urmărit interacțiunea dintre două grupuri de elevi din două regiuni istorice diferite ale României, în scopul promovării originalității, curiozității elevilor precum și valorizării și exploatarei diversității. Motivul alegerii acestei localități pentru desfășurarea proiectului a fost pe cât de simplu pe atât de relevant, aici funcționează de 10 ani Muzeul Național al Holocaustului din Transilvania de Nord, iar în proximitate se află localitatea Cehei, cunoscută ca gazdă a ghetourilor de evrei în cel de-al doilea război mondial, precum și a primului caz devenit public de segregare a copiilor romi. Astfel, cei mai implicați 16 elevi în proiectele școlare din Ineu (Crișana), privind diversitatea și nediscriminarea, în acțiunile precedente ale C.N.C.D., au colaborat cu 6 elevi din Baia-Mare (Maramureș), în scopul valorizării proiectelor școlare locale desfășurate la Ineu între anii 2013-2015, schimbului de experiență, recunoașterea meritelor celor constant implicați în promovarea diversității, înțelegerii și fotografierii diversității istorice și culturale în care trăim, precum și crearea unui cadru în care preocuparea elevilor pentru nediscriminare să devină constantă.

Desfășurarea proiectului s-a realizat pe parcursul a 5 zile și a constat în participarea elevilor la diverse activități educaționale, precum vizionarea filmului „Școala care desparte”, cursurile „Nediscriminarea în educație”, vizitarea Muzeului Holocaustului din Șimleul Silvaniei, concurs de fotografii precum și alte jocuri interactive, menite să îi atenționeze pe elevi cu privire la efectele discriminării.

Trimestrul IV

Masa rotundă – „Combaterea discriminării rasiale și a intoleranței în România”

C.N.C.D. în colaborare cu E.C.R.I. au organizat Masa rotundă – „Combaterea discriminării rasiale și a intoleranței în România”, în cadrul căreia s-au abordat următoarele teme majore:

1. Legislația națională pentru combaterea rasismului și a discriminării rasiale și Raportul E.C.R.I. pentru România – moderată de dna. prof. univ. dr. Raluca Beșteliu, membru E.C.R.I.

2. Cadrul legislativ și instituțional pentru combaterea rasismului și a discriminării rasiale – moderată de Csaba Ferenc Asztalos, Președintele C.N.C.D.
3. Diminuarea tensiunilor între populația majoritară și minoritățile etnice – moderată de Elena Iordănescu, Ministerul Fondurilor Europene.

În cadrul mesei rotunde au avut loc discuții cu participarea speakerilor care au acoperit teme precum combaterea discursului de ură împotriva populației de origine romă, combaterea violenței rasiale împotriva populației de origine romă și promovarea unui climat de toleranță între grupurile minoritare și populația majoritară. De asemenea, pe parcursul conferinței au dat declarații oficiale, dl. Csaba Ferenc Asztalos, Președintele C.N.C.D., dl. Christian Ahlund, Președinte E.C.R.I. și dl. Răzvan Horațiu Radu, Subsecretar de stat, MAE, abordându-se și următoarele teme:

Raportul E.C.R.I., principalele recomandări:

- Recomandarea de Politică Generală nr. 7 asupra Legislației naționale pentru combaterea rasismului și a discriminării rasiale;
- Legislația împotriva insultelor publice și a defăimării pe criterii rasiale și împotriva sprijinirii și participării în organizații care promovează rasismul;
- Instruirea judecătorilor, procurorilor și a altor persoane oficiale responsabile cu aplicarea cadrului penal legal în combaterea rasismului;
- Colectarea de date privitoare la aplicarea dispozițiilor de drept penal împotriva rasismului și a discriminării rasiale.

„Conferința Internațională a Nediscriminării și Egalității de Șanse – N.E.D.E.S.”

Conferința Internațională a Nediscriminării și Egalității de Șanse – N.E.D.E.S. a fost organizată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir” și Comisia pentru Drepturile Omului, Culte și Problemele Minorităților Naționale în cadrul proiectului de cercetare-dezvoltare „Modalități de promovare a principiilor nediscriminării și egalității de șanse în societatea actuală”. Evenimentul, ajuns la ediția a 9-a, a stabilit cadrul prielnic pentru întâlnirea și schimbul de idei al specialiștilor din domeniu, precum și observarea modului în care principiile nediscriminării și cel al egalității de șanse sunt respectate în societatea românească și internațională.

Organizată pentru prima dată în anul 2007, cu ocazia Anului European al Egalității de Șanse pentru toți, conferința a crescut în popularitate de la an la an și a căpătat un caracter internațional.

nal reușind să pună în valoare cercetările interdisciplinare și multidisciplinare, prin implicarea experților din domeniul drepturilor omului, dar și a studenților dornici de cunoaștere.

Problematika discriminării
din România reflectată în
rapoartele internaționale

FRA – Protecție împotriva discriminării pe motive de orientare sexuală, identitatea de gen și a caracteristicilor sexuale în Uniunea Europeană: Analiza juridică comparativă (Actualizare 2015)¹

Agencia Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale a publicat raportul „**Protecție împotriva discriminării pe motive de orientare sexuală, identitatea de gen și a caracteristicilor sexuale în Uniunea Europeană: Analiza juridică comparativă (Actualizare 2015)**“. Acest raport actualizează analiza comparativă FRA a homofobiei, transfobiei și discriminării pe motive de orientare sexuală și identitate de gen publicat în 2010. Acesta se bazează pe informațiile colectate în cele 28 de state membre ale UE până la jumătatea anului 2014. Mai multe informații recente – până în octombrie 2015 – au fost luate în considerare acolo unde este posibil.

Acest raport prezintă tendințele și evoluțiile la nivel național și european, cu accent pe accesul și recunoașterea legală a genului; nediscriminarea în ocuparea forței de muncă; libertatea de exprimare și de întrunire; precum și libertatea de mișcare, reîntregirea familiei și azilul, inclusiv protecția internațională pentru persoanele LGBT și membrii de familie ai acestora. În plus, acest raport, pentru prima dată, abordează în profunzime situația drepturilor fundamentale ale persoanelor intersexuale, precum și identificarea mai multor tendințe notabile privind această situație. Aceste tendințe arată că factorii de decizie politică și părțile relevante interesate ar trebui să își concentreze în continuare eforturile pentru a se asigura că drepturile fundamentale ale persoanelor LGBTI sunt pe deplin respectate în ceea ce privește egalitatea și nediscriminarea și pentru a le proteja în mod eficient împotriva abuzurilor, urii și violenței în întreaga Uniune Europeană.

¹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/protection_against_discrimination_legal_update_2015.pdf

- Raportul reține faptul că statele membre au adoptat abordări diferite privind legislația nediscriminării, inclusiv în ceea ce privește domeniile protejate. Astfel, începând din 2014, în România interdicția discriminării pe motive de orientare sexuală acoperă toate domeniile menționate în Directiva privind Egalitatea rasială.
- Numărul de plângeri privind discriminarea pe criteriul orientării sexuale în ocuparea forței de muncă, la nivel național, a fost redus începând cu anul 2010, ceea ce sugerează neraportări din partea victimelor. Dar este important de remarcat faptul că, alături de neraportare (lipsa raportării), lipsa de date statistice – atât în cazurile din instanță cât și din plângerile primite de instituțiile de promovare a egalității, care implică discriminarea pe motive de orientare sexuală – rămâne o problemă.

Raportul Amnesty International² Romania 2015/2016

- Raportul notează faptul că persoanele aparținând comunității rome continuă să experimenteze discriminarea, evacuările forțate precum și încălcarea altor drepturi fundamentale.
- Atitudinea negativă față de comunitatea romă este frecvent exprimată în discursul public și politic. Un raport al Consiliului Superior al Magistraturii privind accesul la justiție pentru romi și al altor grupuri vulnerabile a conchis că justiția a fost insuficient sensibilă la discriminare și că normele de asistență juridică nu au reușit să asigure accesibilitatea reprezentării juridice a grupurilor vulnerabile, în special pentru romi. Raportorul special al ONU, privind sărăcia extremă și drepturile omului, a subliniat „starea oficială de negare” cu privire la discriminarea împotriva romilor și a ridicat îngrijorarea față de un model de încălcare a drepturilor de locuințe împotriva romilor, ca urmare a vizitei sale în țară în luna noiembrie.

Raportul E.C.R.I. privind România (al patrulea ciclu de monitorizare)³

E.C.R.I. (Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței a Consiliului Europei) a publicat pe 3 iunie 2014 raportul privind România (al patrulea ciclu de monitorizare). În cadrul activităților sale statutare, E.C.R.I. desfășoară activități de monitorizare, pe rând, în toate statele membre ale Consiliului Europei, în cadrul cărora este analizată situația privitoare la rasism și intoleranță și se fac sugestii și propuneri despre cum să se ia în considerare problemele identificate. În cadrul acestor abordări, țară cu țară, E.C.R.I. tratează toate statele membre ale Consiliului Europei, de pe picior de egalitate. Activitatea se desfășoară pe cicluri de 5 ani, acoperind 9/10 țări pe an. Rapoartele primei runde au fost completate la sfârșitul lui 1998, cele

² <https://www.amnesty.org/en/countries/europe-and-central-asia/romania/report-romania/>

³ <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/E.C.R.I./Country-by-country/Romania/ROM-CbC-IV-2014-019-ROM.pdf>

ale rundei secunde, la sfârșitul anului 2002, iar cele ale rundei a treia, la sfârșitul lui 2007. Lucrările la cea de-a patra rundă au început în ianuarie 2008. Prezентăm mai jos constatările și recomandările E.C.R.I. privind activitatea C.N.C.D.:

- Motivația rasistă constituie acum o circumstanță agravantă pentru toate infracțiunile prevăzute de Codul Penal și a fost introdus principiul împărțirii sarcinei probei, în instanțele de judecată și în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
- E.C.R.I. notează cu satisfacție că principiul împărțirii sarcinii probei înaintea tribunalului și a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) a fost introdus în „Ordonanța de Guvern Nr. 137/2000” („Legea anti-discriminare”), începând cu 14 iulie 2006. Acest principiu a fost întărit ulterior printr-o lege, care a intrat în vigoare în mai 2013, prevăzând că un reclamant „va trebui să prezinte fapte”, în loc de probe, „din care să se poată presupune că a existat discriminare directă sau indirectă, iar pârâtul va fi cel care va trebui să probeze că faptele nu constituie discriminare”. Totuși, E.C.R.I. notează că „Legea anti-discriminare” nu conține prevederi privind discriminarea prin asociere, anunțarea intenției de discriminare, incitarea și asistarea unei alte persoane în procesul discriminării, contrar a ceea ce ea recomandă în paragraful III.6 al RPG Nr. 7.
- În al treilea raport al său, E.C.R.I. recomandă cu tărie autorităților române să ia măsuri ca „Legea anti-discriminare” să fie aplicată pe deplin. În această privință, ea recomandă să fie luate măsurile necesare pentru instruirea judecătorilor, magistraților, avocaților și funcționarilor însărcinați cu aplicarea legii din toată țara, ca aceștia să-și perfecționeze cunoașterea acestei legi și să o aplice mai deplin. E.C.R.I. a mai recomandat autorităților să inițieze campanii de informare în toată țara, astfel ca victimele discriminării să beneficieze de „Legea anti-discriminării” și de competențele C.N.C.D.
- INM oferă instruire inițială pentru viitori judecători și procurori privind: „Actul anti-discriminare”, jurisprudența C.N.C.D., directivele UE privind combaterea discriminării, cât și jurisprudența Curții Europene pentru Drepturile Omului (ECtHR) cu privire la Articolul 14 al CEDO. În ce privește campaniile de informare menite să crească conștientizarea publicului în legătură cu „Legea anti-discriminare” și cu C.N.C.D., atenția E.C.R.I. a fost atrasă de campania „Spune Nu Discriminării”, desfășurată în 2010 în colaborare cu Consiliul European. În această privință, E.C.R.I. notează că statisticile privind numărul de reclamații depuse la C.N.C.D. sub incidența „Legii anti-discriminare” arată o creștere moderată, dar constantă. Autoritățile au mai adus la cunoștința E.C.R.I. un număr de pronunțări în ultima instanță de către tribunale civile, unde a fost aplicată „Legea anti-discriminare”. Deși aceste informații sunt încurajatoare, E.C.R.I. consideră că ar trebui depuse eforturi mai mari pentru informarea publicului în legătură cu legislația anti-discriminare și cu mijloacele de reabilitare (altele decât C.N.C.D.) și sensibilizarea judecătorilor, în special a celor de primă instanță, în legătură cu importanța legislației anti-discriminare. Referitor la colectarea sistematică de date privind aplicarea legislației civile și administrative în-

dreptată spre combaterea discriminării, autoritățile au recunoscut că nu există o instituție unică, mandatată cu această sarcină.

- În al treilea raport al său, E.C.R.I. recomandă autorităților române ca, atunci când redactează noua lege privind statutul C.N.C.D., să consulte „Recomandarea de politică generală nr. 2” privind organismele specializate în combaterea rasismului, xenofobiei, antisemitismului și intoleranței la nivel național și „Recomandarea de politică generală nr. 7”, care accentuează importanța alocării de fonduri suficiente pentru îndeplinirea funcțiilor organismelor specializate și independența acestora. E.C.R.I. a mai îndemnat autoritățile să ia măsuri ca această lege să întărească capacitatea de investigație și de cercetare a C.N.C.D., cât și departamentul său juridic. Mai mult, E.C.R.I. a recomandat cu tărie ca autoritățile să ia măsuri ca C.N.C.D. să aibă un membru al comunității rome în comitetul său director și în toate structurile sale constituente și să aibă filiale la nivel local. În sfârșit, E.C.R.I. a recomandat ca legea să stabilească o procedură clară de mediere, pentru a exclude posibilitatea ca C.N.C.D. să acționeze atât ca mediator cât și ca judecător.
- Ca urmare a amendamentelor la „Legea anti-discriminare”, ultimul datând din 2006, structura și procedurile C.N.C.D. au fost modificate substanțial. În timp ce înainte, independența sa era criticată din cauza subordonării sale ierarhice față de Guvern, acum el se află sub supravegherea Parlamentului. În plus, numărul de membri din comitetul director a fost mărit de la șapte la nouă, iar membrii C.N.C.D. sunt numiți de cele două camere ale Parlamentului, pe o durată de cinci ani. E.C.R.I. a mai fost informată că în prezent unul dintre membrii numiți este de origine etnică romă, iar doi sunt de naționalitate maghiară. E.C.R.I. salută aceste dezvoltări pozitive. Notează, totuși, că societatea civilă consideră comitetul director a fi încă politizat, întrucât suportul din partea partidelor politice este, în cele mai multe cazuri, o condiție sine qua non pentru numire. Mai mult, atât societatea civilă cât și autoritățile au dezvăluit că nu toți membrii au expertiză în lupta împotriva discriminării. În urma amendamentelor, „Legea anti-discriminare” prevede, de asemenea, înființarea birourilor regionale ale C.N.C.D. În timp ce obiectivul C.N.C.D. era să înființeze birouri regionale în fiecare zonă în care există o curte de apel, ca urmare a crizei financiare, numai două birouri regionale au fost înființate (în Buzău și Târgu-Mureș). În sfârșit, „Legea anti-discriminare”, amendată, nu mai pretinde ca o petiție să fie depusă la C.N.C.D. înainte ca o plângere să fie înaintată în fața instanței. Totuși, în acest caz, instanța trebuie să ceară părerea C.N.C.D.
- Alte critici au fost exprimate de mai mulți dintre interlocutorii E.C.R.I., privind calitatea deciziilor C.N.C.D., legate, în special, de raționamentele juridice. Totuși, autoritățile au respins aceste critici, declarând că procentajul deciziilor C.N.C.D. contestate, care sunt confirmate de instanțele civile sau administrative, este ridicat. E.C.R.I. notează că, deși sub incidența „Legii anti-discriminare”, încălcarea prevederilor sale se sancționează cu amendă, în cele mai multe cazuri, C.N.C.D. a emis avertismente sau recomandări.

- E.C.R.I. repetă recomandarea sa ca autoritățile să asigure suficiente fonduri Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pentru ca acesta să-și îndeplinească mandatul eficient, în mod specific pentru: a asigura sedii corespunzătoare; a crește personalul departamentului juridic; a îmbunătăți managementul documentelor.
- În al treilea raport al său, E.C.R.I. consideră că C.N.C.D. ar trebui consultat mai des de Parlament și că recomandările sale privind legislația existentă și opiniile sale în legătură cu proiectele de lege ar trebui luate în considerare.
- E.C.R.I. notează că C.N.C.D. a adoptat o „Strategie pentru implementarea măsurilor de prevenire și combatere a discriminării pentru 2007-2013”. Strategia stabilește linii directoare în domeniul prevenirii și luptei împotriva discriminării, inclusiv a discriminării rasiale, pentru realizarea unei societăți inclusive, interculturale și bazate pe politici care facilitează interacțiunea, egalitatea și respectul. Din multe obiective stabilite, C.N.C.D. a reușit să îndeplinească implementarea activităților legate de instruirea magistraților, funcționarilor publici și profesorilor. Totuși, C.N.C.D. a subliniat că este important ca Guvernul să adopte acest document.
- E.C.R.I. recomandă autorităților române să adopte o strategie privind prevenirea și combaterea discriminării, continuând acțiunile întreprinse deja de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în acest domeniu.

Reprezentarea României la
nivel internațional

Rețeaua Europeană a Instituțiilor de Egalitate din Uniunea Europeană (EQUINET)

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este membru al Rețelei Europene a Instituțiilor de Egalitate din UE (Equinet).

EQUINET este o organizație internațională non-profit care conectează 45 de organizații din 33 de state europene, care au ca obiectiv de activitate combaterea discriminării.

Organizația a fost constituită în anul 2007, ca urmare a implementării unui proiect comunitar referitor la „Consolidarea cooperării între organisme specializate în implementarea legislației privind tratamentul egal” (2002-2004).

În vederea facilitării schimbului de informații și experiențe, membrii EQUINET au implementat un sistem electronic de gestionare a cunoștințelor, urmărind atât crearea unui izvor relevant pentru legislația și politicile în domeniu, cât și dezvoltarea unui set de instrumente și proceduri care să permită orientarea dialogului către prioritățile membrilor organizației.

Un alt aspect al activităților EQUINET vizează implementarea unei abordări tip rețea, care încurajează contactele între participanți, la toate nivelurile de dialog, prin interacțiuni directă sau comunicare electronică. Contactele se realizează atât la nivelul Adunării Generale anuale sau al grupurilor de lucru, cât și prin implementarea unei scheme regulate de instruire, cu sprijinul secretariatului organizației.

Grupul de lucru pentru Formare / Elaborare de Politici

Acest grup este o platformă de dialog cu instituțiile europene, care susține formarea de politici ale egalității de șanse și nediscriminării la nivel european. În luna martie, la Bruxelles, a avut loc întâlnirea celor 13 reprezentanți ai autorităților naționale pentru egalitate (din Austria, Belgia, Cehia, Croația, Grecia, Irlanda de Nord, Irlanda, Malta, România, Serbia, Suedia, Slovacia și Marea Britanie).

Constatarea importantă în aceste discuții a făcut referire la faptul că cel mai fezabil și fructuos model de instituție națională pentru egalitate de șanse este cel în care se face atât prevenire cât și sancționare a discriminării, respectiv modelul României.

În cadrul acestei dezbateri, Diana Ureche, consilier superior D.P.R.I., reprezentanta C.N.C.D., a prezentat situația celor șase posturi vacante în Colegiul director al C.N.C.D. la terminarea mandatelor și modalitatea de alegere a noilor membri de către Parlament, desfășurarea celor două programe europene și continuarea programului pe educație al C.N.C.D. A fost de asemenea remarcată contribuția și constanța instituției românești în promovarea valorilor diversității în educație.

Cea mai mare parte a întâlnirii a fost dedicată experienței fiecărei instituții în discriminarea religioasă și de convingeri. Reprezentanta C.N.C.D. a relatat disputele din România cu privire la predarea religiei în școli și poziția C.N.C.D. (începând cu Recomandarea către Ministerul Educației pentru scoaterea icoanelor din școli), dispute care au rămas încă valide chiar dacă avem deja o decizie a Curții Constituționale în ce privește cererea de a urma ore de religie și procentajul majoritar al cererilor deja făcute (peste 90%).

Până la următoarea întâlnire a grupului, se va realiza încă (cel puțin) un chestionar, după cele discutate fiind posibil ca acesta să se axeze pe religie și convingeri.

Grupul de lucru pe problematica de gen

În luna martie a avut loc la Bruxelles Conferința EQUINET „Taking Action for Gender Equality”.

Conferința s-a adresat personalului cu funcții de conducere și experților din cadrul organismelor naționale pentru egalitate, reprezentanților și agenților din instituțiile UE, ONG-urilor, experților în politici publice sau juridici, partenerilor sociali și altor organizații active în domeniul egalității de gen.

În cadrul acestui eveniment au fost împărtășite experiențele organismelor de promovare a egalității, cu privire la egalitatea de gen, cu părțile interesate la nivelul UE, și au avut loc discuții asupra priorităților strategice viitoare și a instrumentelor în domeniul egalității de gen.

Au fost prezentate rezultatele preliminare ale perspectivei Equinet cu privire la activitatea organismelor de promovare a egalității privind egalitatea de gen și prioritățile strategice viitoare.

Au fost evidențiate experiențele organismelor de promovare a egalității în punerea în aplicare a legislației privind egalitatea de gen și a politicilor publice.

A fost asigurată o platformă de discuții privind prioritățile cheie, bunele practici și posibilele evoluții viitoare la nivel european și național.

S-a facilitat schimbul de informații între organismele de promovare a egalității, instituțiile UE și părțile interesate care contribuie la cooperarea eficientă pentru promovarea gen.

Grupul de lucru pentru aplicarea legislației

În luna aprilie, reprezentantul Direcției Juridice a participat la întâlnirea grupului de lucru pentru aplicarea legislației, organizată de Equinet, la Bruxelles.

În cadrul întâlnirii au fost atinse următoarele puncte:

- activitatea organismelor de promovare a egalității în domeniul liberei circulații a lucrătorilor și discriminarea bazată pe naționalitate, în contextul Directivei UE 2014/54 / UE;
- compararea prevederilor legale din statele membre și jurisprudența cu privire la discriminarea pe criteriul de naționalitate în diferite țări, punctându-se bunele practici în domeniu;
- elaborarea unui document de dezbatere pe baza deliberărilor sale;
- monitorizarea cazurilor comunicate de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) și Curtea Europeană de Justiție (CJUE) pentru a identifica cele care sunt direct relevante pentru egalitate și nediscriminare și activitatea organismelor de promovare a egalității, acest fapt realizându-se sub rezerva adoptării de proceduri interne aprobate de prin Adunarea Generală a Equinet și în conformitate cu normele sale;
- Contribuția grupului de lucru la pregătirea intervențiilor terțe părți la CEDO pe cauze de mare relevanță cu privire la egalitate și nediscriminare.

În luna noiembrie, membrii organismelor de promovare a egalității au participat la Londra, la seminarul de consolidare a capacităților intitulat „O chestiune de credință. Religia și credința în activitatea organelor de promovare a egalității”, organizat de Equinet.

În cadrul seminarului a fost evidențiată creșterea îngrijorătoare a antisemitismului și incidentele anti-musulmane din Europa în ultimii ani. Atacurile de la Bruxelles, Paris și Copenhaga au avut un impact profund asupra comunităților religioase și au declanșat necesitatea unor răspunsuri colective la nivel național și european pentru a combate ura religioasă și discriminarea pe motiv de religie sau convingeri și, în mod eficient, a pune în aplicare dreptul la libertatea de religie.

Seminarul a avut în vedere și evoluțiile juridice și politice, precum și restul provocărilor în asigurarea libertății de religie și combaterea discriminării religioase sau bazate pe credință la nivel european și național. Acesta a analizat rolul organismelor de promovare a egalității privind abordarea problemelor de religie și credință, prin discutarea bunelor practici și utilizarea lor ca bază juridică, cercetare, comunicare și funcțiile de promovare.

Seminarul a avut la bază activitatea anterioară desfășurată de Equinet în acest domeniu, în special în publicații de natură juridică și politică, furnizate de Grupul de lucru pentru aplicarea legislației. Obiectivul acestui seminar a fost:

- înștiințarea experților pe egalitate cu privire la evoluțiile europene recente referitoare la religie și credință;
- dezvoltarea abilităților personalului de egalitate în combaterea discriminării pe motiv de religie sau convingeri;
- facilitarea schimbului de bune practici.

Activitatea de reprezentare la nivel internațional a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin participare la întruniri, dezbateri și reuniuni internaționale în domeniul nediscriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a continuat, și în cursul anului 2015, consolidarea raporturilor de cooperare cu organisme și autorități similare, în cadrul dialogurilor bilaterale, regionale sau internaționale.

Prezența reprezentanților instituției, în plan internațional, la întruniri, dezbateri și reuniuni internaționale a contribuit la mediatizarea activității C.N.C.D. dar și la creșterea vizibilității acesteia, îmbunătățirea relațiilor cu instituțiile similare din țările europene, precum și la stabilirea unor noi legături de colaborare. Dintre evenimentele organizate în anul 2015, la nivel internațional, vă prezentăm alăturat câteva dintre acestea:

În luna **aprilie 2015** a avut loc la **Tbilisi, Georgia**, evenimentul de încheiere „**Sprijinirea procesului de liberalizare a vizelor în Georgia prin acordarea de asistență în domeniul protecției datelor cu caracter personal și anti-discriminării**”.

Prima sesiune a workshop-ului anti-discriminare: procedurile, cele mai bune practici și lecții învățate, intitulată „Best practices of Equality Bodies within EU – views from Equinet” a fost coordonată de domnul István Haller, membru Colegiul director în cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Cadrul discuțiilor din această primă sesiune a fost stabilit prin prezentarea domnului István Haller care a punctat cele mai bune practici ale organismelor de promovare a egalității din România în cadrul UE.

A doua sesiune a trainingului, intitulată Strategic Litigation – best practices, a fost condusă tot de domnul István Haller, membrul Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În această sesiune au fost prezentate exemple de bune practici ale instituției române, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, și a fost prezentată practica României în domeniu.

Sesiunea a treia, având temă principală de discuție „Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor”, a fost coordonată de domnișoara Andreea Bianca Borțoneanu, consilier juridic în cadrul C.N.C.D.

În această sesiune a fost prezentată procedura internă ce reglementează modalitatea de soluționare a autosesizărilor și a petițiilor primite de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării: legislația națională (O.G. nr. 137/2000 și Ordinul Președintelui C.N.C.D. nr. 144 din 11 aprilie 2008), principiile de soluționare privind actele sau faptele de discriminare, exercitarea atribuțiilor C.N.C.D., modul de soluționare a unei petiții adresate către C.N.C.D. (de la înregistrarea acesteia, până la soluționarea efectivă a dosarului format: conținutul petiției, înregistrarea petiției, investigarea actelor sau faptelor de discriminare și raportul de investigație, procedura de audiere a părților și dezbaterile, soluționarea dosarelor), tipul de acte emise de către C.N.C.D. (hotărâri în cuprinsul cărora pot fi incluse recomandări și puncte de vedere), sarcina probei și inversarea sarcinii probei, măsuri afirmative, clasarea petiției, autosesizarea, renunțarea la petiție, conexarea dosarelor. De asemenea, au fost prezentate și excepțiile de inadmisibilitate.

A patra sesiune a trainingului, intitulată „Information and Awareness raising campaigns: best practices” a fost condusă de doamna Aurora Martin, consilier superior la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

În această sesiune au fost prezentate campanii de informare și conștientizare/sensibilizare în ceea ce privește discriminarea, precum și modele de bune practici utile părții georgiene.

În partea finală, domnul Bogdan Manolea, expert în domeniul protecției datelor cu caracter personal din cadrul Centrului Român pentru Politici Europene și domnul István Haller, membru al Colegiului director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în calitate de experți, au prezentat rapoartele acestora în ceea ce privește procesul de liberalizare a vizelor în Georgia.

În perioada 28-29 mai 2015 a avut loc, la Strasbourg, Seminarul organizat de Comisia Europeană de luptă împotriva Rasismului și Intoleranței (E.C.R.I.)

Urmare sugestiilor făcute în anul 2014, subiectul seminarului din 2015 a fost rolul organismelor specializate în abordarea subraportării discriminării și a infracțiunii motivate de ură.

În cadrul seminarului s-a urmărit:

- să se determine contribuția pe care organismele specializate o pot avea pentru depășirea barierelor în raportarea discriminării și a crimei motivate de ură;
- să se ofere exemple de bune practici de cooperare între aceste organisme, societatea civilă, autoritățile locale, sistemul judiciar și poliție.

În data de 2 iunie 2015, în Dobrich District, a avut loc a doua reuniune a Comitetului de Monitorizare pentru Programul România-Bulgaria Interreg VA la Balcic, Bulgaria, în cadrul căreia au fost purtate discuții și, ulterior, s-a acordat votul pe următoarele documente:

- aprobarea agendei de lucru, pentru întâlnirea menționată;
- documentul necesar începerii procesului de verificare în stabilirea condițiilor de aplicare pentru prima cerere de plată intermediară către Comisia Europeană;
- documentele de gestionare și control în evaluarea proiectelor ce urmează a fi depuse;
- aprobarea conținutului Manualului de Identitate Vizuală al programului;
- aprobarea Strategiei de Luptă Antifraudă a programului.

În perioada 21-24.09.2015 o delegație formată din 5 persoane din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (România) a participat, în calitate de expert, la Strasbourg, la vizita de studiu, organizată de Consiliul Europei.

Din totalul de 19 participanți, 14 persoane (magistrați) au fost selectate de la nivele superioare de jurisdicție (Tribunale, Curți de apel, Curtea Supremă de Justiție) de către Institutul Național al Magistraturii, pe baza unui chestionar pus la dispoziție de C.N.C.D. în urma unui protocol de colaborare.

Vizita de studiu a avut ca scop instruirea în domeniul nediscriminării prin aprofundarea modului de lucru (organizare și actele procedurale specifice) a Curții Europene a Drepturilor

Omului, precum și studierea activității Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței.

Vizita de studiu a avut următoarele obiective:

- Cunoașterea directă a structurilor Consiliului Europei și activitatea desfășurată de acesta;
- Oferirea unei perspective europene mai largi și creșterea motivației și a angajamentului pentru intervenții locale calitative;

Facilitarea schimbului de idei și îmbunătățirea cunoștințelor legate de instrumente, proceduri și măsuri practice de promovare a drepturilor omului și a egalității de șanse.

Agenda vizitei de studiu a cuprins prezentarea activităților realizate de diferite structuri și departamente ale Consiliului Europei, precum și efectuarea unui tur informativ (ghidat) al Consiliului Europei.

La invitația REHACARE International, doamna Luminița Gheorgiu, membru al Colegiului director din cadrul C.N.C.D., a participat la Târgul Internațional al persoanelor cu dizabilități cu tema „Egalitatea de Șanse și Nediscriminare pentru o viață normală”, organizat la Dusseldorf, Germania, în perioada 13-18 octombrie.

Au participat circa 60.000 de persoane din toată lumea, fiind asigurate standuri cu prezentări reale, privind accesibilizarea la nivel instituțional al transportului în comun, al dispozitivelor medicale pentru asigurarea recuperării și a integrării în societate a persoanelor vulnerabile.

În întâlnirile avute cu reprezentanții societății civile, aceștia au salutat faptul că România a ratificat Convenția în anul 2010 și a reînființat autoritatea în domeniu – ANPD, fapt care va genera nu numai schimbări legislative, dar și practice, pentru o viață normală și egalitate de șanse și nediscriminare pentru persoanele vulnerabile.

Totodată, au apreciat rolul C.N.C.D. în a sancționa încălcările drepturilor prevăzute în legislația României pentru combaterea discriminării.

În perioada 1-6 noiembrie, a avut loc la Debrecen, Ungaria, întâlnirea plenară a Alianței Internaționale pentru Memoria Holocaustului (IHRA), în care România este stat membru.

C.N.C.D. a fost reprezentat în delegația României prin Petre-Florin Manole, membru al Colegiului director și, totodată, membru în Comitetul de lucru pentru Genocidul Romilor.

Pe parcursul evenimentului s-au discutat teme precum:

- raportul de țară al României privind studiul și educația despre Holocaust;
- planul de activități pentru anul 2016, an în care România va deține președinția IHRA;
- stadiul educației în ceea ce privește istoria Genocidului Romilor și domeniul antidiscriminării, la nivel european;
- situația siturilor cu valoare pentru memoria Genocidului romilor, în special situația din Lety, Cehia.

În ceea ce privește rolul și atribuțiile reprezentantului C.N.C.D. în cadrul delegației și în cadrul conferinței IHRA de la Debrecen, acestea au fost:

- participarea la lucrările Comitetului de lucru pentru Genocidul Romilor, pentru susținerea raportului privitor la educația despre Genocidul Romilor în sistemul de învățământ românesc;
- participarea la întâlnirea plenară a IHRA, cu precădere la dezbaterile raportului de țară al României.

În data de 08 decembrie, la Paris, a avut loc conferința Equinet „Organismele de egalitate și noua directivă privind libertatea de circulație – provocare sau oportunitate?”

Directiva 2014/54/EU, adoptată în aprilie 2014, prevede că statele membre să desemneze una sau mai multe structuri/organisme care să promoveze, analizeze, monitorizeze și să ofere suport pentru asigurarea unui tratament egal muncitorilor din Uniune și membrilor familiilor, fără discriminare pe criteriul de naționalitate.

Conferința Equinet a fost dedicată rolului acestor organisme în combaterea discriminării pe criteriu de naționalitate. Au fost analizate potențialele provocări pentru organismele de egalitate în lumina noii directive, fiind oferite exemple de către statele în care astfel de organisme au fost deja înființate.

C.N.C.D., prin doamna Mădălina Raluca Roșu, director al Direcției Juridice, a avut o intervenție în care au fost oferite exemple de spețe din jurisprudența C.N.C.D., având la bază criteriul naționalității.

A black and white artistic photograph featuring a central pencil tip pointing towards the left. Surrounding the tip are numerous pencil shavings of varying lengths and widths, some radiating from the tip and others scattered around. A large, dark, rectangular text box is positioned in the upper right quadrant, partially overlapping the shavings. The background is a light, textured surface.

Proiecte derulate de C.N.C.D.
din fonduri externe

Mobilizarea universităților pentru combaterea discriminării

Proiectul contribuie la combaterea discriminării și a discursului instigator la ură în învățământul superior, pentru realizarea unui mediu universitar liber de discriminare prin creșterea capacității universităților, Ministerului Educației și a studenților de a răspunde adecvat acestui fenomen. În prezent nu există date care să releve nivelul de discriminare din universități, în condițiile în care studiile arată că atitudinile intolerante sunt răspândite printre tineri.

Partenerii S.A.R., Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) și Asociația Centrul pentru Educație și Dezvoltare Socială (C.E.D.S.), își propun să colecteze date, să evalueze nivelul de discriminare și să promoveze opțiuni de politici publice pentru ministerele de resort, de reguli și proceduri pentru universități și să creeze o rețea de studenți-voluntari care să monitorizeze cazurile de discriminare și procedurile universităților. Partenerii vor implica studenți și profesori din 10 universități pilot, asociații studențești și sindicale, decidenți politici, mass-media, blogeri activi în educație și anti-discriminare, în activități și vor crea, împreună cu, și între aceștia, parteneriate instituționalizate.

Obiectiv general:

Combaterea discriminării și a discursului instigator la ură în învățământul superior pentru realizarea unui mediu universitar liber de discriminare prin creșterea capacității universităților, Ministerului Educației și a studenților de a răspunde adecvat acestui fenomen.

Obiective specifice:

1. Realizarea, în premieră, a unui studiu pentru stabilirea nivelului de discriminare și a

discursului instigator la ură în universități, al gradului de conștientizare al acestora;

2. Elaborarea de recomandări și acțiuni specifice pentru rezolvarea problemelor identificate în urma evaluării nivelului de discriminare și a discursului instigator la ură în universități, ce vor fi adresate Ministerului Educației și Cercetării și conducerilor universităților din România;
3. Creșterea capacității universităților de stat și private din România de a gestiona problemele legate de discriminare și discurs instigator la ură prin dezvoltarea sau implementarea unor proceduri interne de sesizare, rezolvare și raportare a cazurilor;
4. Creșterea capacității studenților și a angajaților – cadre didactice și personal auxiliar -de a raporta voluntar cazurile de discriminare și discurs instigator la ură din universitățile de stat și private din România, către ONG-urile anti-discriminare, opinia publică și instituțiile abilitate;
5. Creșterea capacității Ministerului Educației și Cercetării de a evalua și raporta oficial nivelul de discriminare din universitățile de stat și private din România și de a elabora politici pentru combaterea discriminării și a discursului instigator la ură;
6. Crearea unor legături instituționale între universități și organizațiile sindicale ale studenților și angajaților, pe de o parte, și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pe de altă parte.

Perioada de implementare: 15 iunie 2014 - 14 decembrie 2015.

Proiect finanțat prin granturile SEE 2009 - 2014, în cadrul Fondului ONG în România. Pentru informații oficiale despre granturile SEE și norvegiene accesați www.eeagrants.org

Pe parcursul implementării proiectului au fost îndeplinite activitățile specifice proiectului, rezultatele cercetării fiind incluse în următoarele documente:

1. **Raport de cercetare: Discriminarea în mediul universitar: percepții, mecanisme de combatere și reflectare în mass-media;**
2. **Broșură de bune practici privind promovarea egalității de șanse și a nediscriminării în universități** (Această broșură are la bază studiul intitulat „Discriminarea în mediul universitar: percepții, mecanisme de combatere și reflectarea fenomenului în mass-media”);
3. **Policy Brief SAR # 73: Cum abordăm problema discriminării în mediul universitar?;**

4. Ghid pentru promovarea egalității și combaterea discriminării în universități.

În urma lansării raportului de politici publice, au fost emise 17 propuneri generate de analiza studiului, pentru promovarea egalității de șanse, prevenirea și combaterea discriminării în mediul universitar, adresate Ministerului Educației și Cercetării, Ministerului Tineretului și Sportului, precum și universităților din România.

Măsurile propuse includ: suplimentarea finanțării pentru facultățile care școlarizează persoane din categoriile vulnerabile sau subreprezentate și predarea unei materii noi care să promoveze diversitatea și toleranța, în cadrul programelor de pregătire a viitoarelor cadre didactice. Propunerile formulate includ și consolidarea cooperării și a parteneriatelor pe termen mediu și lung între actorii instituționali din mediul universitar și C.N.C.D. Acestea au fost formulate în baza informațiilor și datelor colectate în cadrul raportului de cercetare „Discriminarea în mediul universitar: percepții, mecanisme de combatere și reflectare în mass-media”, realizat în cadrul aceluiași proiect.

„Formare în domeniul antidiscriminării, egalității de gen și al drepturilor persoanelor cu dizabilități”

Proiectul „*Formare în domeniul antidiscriminării, egalității de gen și al drepturilor persoanelor cu dizabilități*”, derulat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în perioada 01 mai 2014 - 30 noiembrie 2015, se justifică în contextul necesității îndeplinirii condiționalităților *ex-ante* în domeniul nediscriminării, egalității de gen și protecției persoanelor cu dizabilități, pentru Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020, conform Regulamentului (UE) Nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013, prin asigurarea îndeplinirii componentei de formare în domeniul nediscriminării, egalității de gen și a drepturilor persoanelor cu dizabilități.

Acest proiect are ca principal scop consolidarea capacității de evaluare a modului în care principiile antidiscriminării, egalității de gen și drepturile persoanelor cu dizabilități se regăsesc pe parcursul diverselor etape aferente pregătirii, elaborării și implementării programelor operaționale.

În cadrul acestui proiect vor fi organizate sesiuni de formare, în minim 3 localități, destinate unui număr de 602 persoane, implicate în managementul și controlul fondurilor europene structurale și de investiții, din cadrul autorităților de management, organismelor intermediare, autorități de certificare și plată și autorități de audit, la toate nivelurile relevante.

Programul de formare va fi împărțit în trei module, fiecare modul aferent unei condiționalități, respectiv Antidiscriminarea, Egalitate de gen și Drepturile persoanelor cu dizabilități și se va axa pe legislația și politica Uniunii în materie de antidiscriminare, egalitate de gen și protecția

persoanelor cu dizabilități. Cele trei module de formare sunt obligatorii pentru persoanele desemnate să participe, în vederea obținerii certificatului final de participare.

Proiectul beneficiază de un buget total de 9.515.883,56 lei, din care:

- 7.103.191,59 lei – reprezentând asistență financiară nerambursabilă solicitată din Fondul European de Dezvoltare Regională;
- 2.367.730,53 lei – reprezentând co-finanțarea solicitantului.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a derulat în calitate de partener proiectul „Pregătește-te astăzi pentru cariera de mâine! Formare și specializare pentru femeile din Regiunea Sud Muntenia!”, proiect finanțat prin Fondul Social European, Beneficiar SC HR Specialists SRL, Parteneri Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin și SC DAVO STAR IMPEX SRL.

Proiectul s-a derulat pe o perioadă de 18 luni, în intervalul mai 2014 - octombrie 2015.

Obiectivul general al proiectului este creșterea oportunităților de acces pe piața muncii pentru femeile din Regiunea Sud Muntenia ca urmare a participării acestora la programe de calificare, recalificare, specializare, perfecționare și inițiere.

Scopul proiectului este de a furniza servicii de formare autorizate ANC, de dezvoltare a carierei și de dezvoltare a competențelor în domeniul antreprenoriatului unui număr de 540 de persoane ce aparțin grupului țintă (dintre care 405 sunt femei), pe programe de calificare de nivel 1 respectiv, lucrător comercial, cameristă hotel, babysitter, manichiurist, pedichiurist, confecționar asamblor articole textile, și pe cursuri de inițiere și specializare: expert achiziții publice, antreprenoriat, TIC.

Obiectivele proiectului sunt:

1. Facilitarea participării femeilor la diferite programe de calificare/recalificare derulate de furnizori de formare autorizați cu scopul dezvoltării abilităților și calificărilor necesare obținerii/mentinerii unui loc de muncă. Prin furnizarea unor cursuri de calificare (nivel 1), specializare și perfecționare precum și inițiere, membrii grupului țintă vor fi mai bine pregătiți și vor fi capabili să își găsească un loc de muncă mai ușor; dezvoltarea și actualizarea continuă a unor programe de calificare/recalificare, specializare și perfecționare vor conduce la efecte pozitive pe termen lung în pregătirea, în special a femeilor;

2. Furnizarea de programe de formare acreditate de perfecționare/specializare/inițiere, precum și asistență/consultanță pentru femei în vederea începerii unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
3. Creșterea gradului de conștientizare a actorilor relevanți din instituțiile publice și private cu privire la principiul egalității de șanse și de gen prin desfășurarea campaniilor de combatere a discriminării. Beneficiile unor astfel de campanii urmăresc fundamentarea ideii de egalitate de șanse și stimulează accesul egal pe piața muncii.

În vederea atingerii obiectivelor proiectului, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a derulat Campanii de combatere a discriminării și de promovare a principiului egalității de șanse și gen și Sesiuni de formare/prezentare cu privire la drepturile omului, egalitatea de șanse și gen pe piața muncii pentru participanții la cursurile de specializare.

C.N.C.D. a desfășurat Campanii de combatere a discriminării și de promovare a principiului egalității de șanse și gen în județele Argeș, Călărași, Giurgiu și Dâmbovița, Ialomița, Prahova, Argeș și Teleorman, campanii la care au participat reprezentanți ai administrației publice centrale și locale și reprezentanți ai organizațiilor societății civile din cele două județe și Sesiuni de formare în județul Argeș.

Bugetul total al proiectului este de 2.075.880,96 lei. Bugetul aferent C.N.C.D. este de 273.910 lei.

Îmbunătățirea măsurilor anti-discriminare la nivel național prin largă participare a specialiștilor și a societății civile

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în calitate de promotor al proiectului, în parteneriat cu Consiliul Europei, își propune ca obiectiv general al acestui proiect să identifice mijloace de prevenire și combatere a discriminării din România.

Scopul proiectului este de a contribui la elaborarea strategiei naționale de prevenire și combatere a discriminării în perioada 2014 - 2020 printr-o largă participare a tuturor actorilor semnificativi și pe baza standardelor europene relevante. Un alt scop este de a crește nivelul de conștientizare cu privire la noile provocări în dinamica fenomenului discriminării în societatea românească, atât la nivel național cât și local.

Bugetul alocat este de 399.990 Euro, iar pe durata de desfășurare a proiectului (24 luni, în perioada martie 2014 - martie 2016) se are în vedere desfășurarea mai multor activități:

- Cercetare în vederea identificării bunelor practici europene și elaborarea materialelor informative relevante;
- Realizarea unui studiu privind percepțiile, atitudinile și așteptările populației cu privire la fenomenul de discriminare și metodele de combatere a acestuia;
- Consultări cu instituțiile implicate în aplicarea strategiei (ministere, alte autorități centrale și locale) și ONG-urile active în domeniu, precum și cu reprezentanții grupurilor vulnerabile și ai categoriilor profesionale;
- Organizarea de mese rotunde la nivel regional cu reprezentanți ai autorităților locale, ONG-urile active la nivel local/regional, ai asociațiilor profesionale în scopul identificării problemelor actuale și a celor mai bune soluții de tratare a acestora;
- Înființarea unui grup de lucru și elaborarea unei propuneri de Strategie;
- Cursuri specializate pentru reprezentanții categoriilor profesionale direct implicate în activități judiciare și educaționale cu impact asupra problematicii discriminării (inspectorii școlari, profesori, magistrați și polițiști);
- Organizarea unei vizite de studiu la Curtea Europeană a Drepturilor Omului și la Consiliul Europei pentru un grup de experți și magistrați;
- Realizarea unei campanii de promovare (care să includă rețele de socializare) cu privire la problematica discriminării în România;
- Crearea unei platforme/portal web pentru a face cunoscute activitățile specifice de prevenire și combatere a discriminării și noua strategie națională în domeniu.

Proiectul reunește experiența celor doi parteneri, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (România) și Consiliul Europei și va fi implementat în cadrul celei de-a doua componente a programului: sprijinirea cooperării între autoritățile publice, societatea civilă și sectorul privat, cu scopul de a reduce inegalitățile la nivel național, concentrându-se asupra promovării unei culturi nediscriminatorii, incluzive la nivel local.

Proiectul este în conformitate cu misiunea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și reprezintă cea mai eficientă modalitate de a construi pe baza experiențelor acumulate în acest domeniu în România și de a beneficia pe deplin de standardele și expertiza Consiliului Europei.

Consiliul Național pentru
Combaterea Discriminării în
presa scrisă

Perioada de monitorizare: ianuarie - decembrie 2015

Publicații naționale monitorizate: Adevărul, Cotidianul, Cronica Română, Curentul, Curierul Național, Evenimentul Zilei, Gazeta Sporturilor, Gândul, HotNews, Jurnalul Național, Mediafax, Prosport, România Liberă, Ziare.com. Articolele din presa scrisă centrală care au făcut referire directă la domeniul de activitate al Consiliului și la cazurile soluționate în cursul anului 2015 sunt următoarele:

- **Fostul primar al Clujului, Gheorghe Funar, a fost amendat cu 2.000 de lei** de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după ce a declarat, în cadrul unei emisiuni la TVR 1, că **limba maghiară este „limba cailor“**, care nu poate fi folosită în România. C.N.C.D. a argumentat ca această afirmație creează o atmosferă de intimidare, ostilă, pe criteriu lingvistic și etnic și că nu contribuie la nicio formă de dezbateră publică ce poate duce la un progres al relațiilor umane.
- **C.N.C.D. a amendat Automobil Clubul Român (ACR) cu 2.000 de lei** pentru conținutul misogin al **campaniei „Hai să facem centura greu de ignorat!“**. Sancțiunea vine după ce Coaliția pentru Egalitate de Gen a semnalat că mesajele și imaginile pe care le promovează această campanie lezează dreptul la demnitatea personală a femeilor, din cauza conținutului misogin al acestora, semnalând că această campanie le pune pe femei într-o situație degradantă, umilitoare și are un caracter pornografic care nu are nicio legătură cu siguranța rutieră și măsurile de respectare a acestora.

- **Fostul ministru al Transporturilor, Ioan Rus, a fost sancționat cu avertisment de C.N.C.D., pentru afirmațiile potrivit cărora românii muncesc în străinătate, în construcții, pentru un salariu de 1.500 de euro și, „de banii ăștia, copii se fac golani acasă, iar nevasta curvă”.**
- **Primarul municipiului Satu Mare, Dorel Coica, a fost sancționat cu avertisment de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după ce a afirmat într-o emisiune televizată că președintele României, Klaus Iohannis, are „mutră de nazist”. În motivarea deciziei sale, C.N.C.D. a considerat astfel de afirmații, făcute la acest nivel, „foarte periculoase”. Consiliul i-a recomandat edilului Dorel Coica „să-și revizuiască limbajul folosit în intervențiile publice, în vederea respectării legislației în vigoare”.**
- **Mihaela Rădulescu a fost amendată cu 3.000 lei de C.N.C.D. pentru afirmațiile discriminatorii la adresa comunității gay. Într-un text publicat pe blog, vedeta de televiziune a catalogat persoanele gay drept „anormale”, precizând că le admiră pe acelea care „nu sar calul în nicio direcție”.**
- **Postările șefului departamentului de Coregrafie al Universității Naționale de Artă Teatrală și Cinematografică (UNATC), profesorul univ. dr. Sergiu Anghel, pe Facebook, a unor mesaje cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor care aparțin etniei rome și a evreilor, au făcut obiectul unei autosesizări a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul a constatat cu unanimitate de voturi fapte de discriminare, sancțiunea aplicată fiind de 2.000 lei pentru discriminarea romilor și alți 2.000 lei pentru discriminarea evreilor.**
- **Direcția Generală a Poliției Române a fost amendată de C.N.C.D. cu 2.000 de lei, pentru că nu a asigurat accesul persoanelor cu dizabilități în clădire. Poliția nu are rampe de acces pentru persoanele cu dizabilități și nici locuri de parcare pentru persoanele cu dizabilități. Totodată, C.N.C.D. a emis o recomandare pentru ca toate secțiile de poliție să fie accesibilizate.**
- **Președintele Curții Constituționale (CCR), Augustin Zegrean, a fost reclamat de către senatorul UNPR, Marian Vasilev, la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru declarațiile de la dezbaterile „Decalog - fundament al Justiției” privind fecundarea în vitro și prostituția.**

„Cine o fi tatăl tău, când fecundarea a fost făcută în vitro? Cine o fi mama ta, când ai fost purtat în pânțe de o mamă surogat? Dar dacă tatăl tău este un bărbat și mama ta este tot un bărbat? Să nu fii desfrânat este cea de-a șaptea poruncă. În ziua de astăzi, statele se forțează să aleagă legi ale desfrânării, pentru că se vorbește despre legea prostituției”, sunt câteva dintre declarațiile făcute de președintele CCR. Colegiul director al C.N.C.D. a constatat

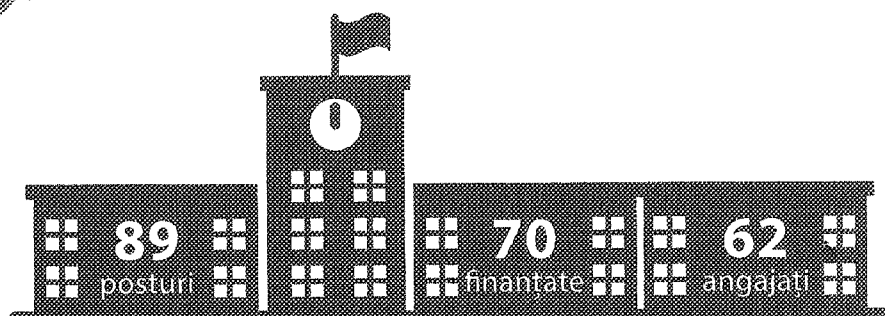
că **discursul președintelui Curții Constituționale nu a fost discriminatoriu**, ci s-a încadrat în **limitele libertății de exprimare**.

- **Secretarul de stat din Ministerul Educației, Vasile Salaru**, care le-a îndemnat pe eleve să se ghideze după dictonul „**pieptul în față, dosul în spate și să leșine băieții**”, a intrat în atenția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care a demarat procedura de autosesizare în acest caz. Consiliul a constatat că nu au fost fapte de discriminare, declarațiile fiind scoase din context.

Date de ordin financiar și de personal

Plăți efectuate în anul 2015

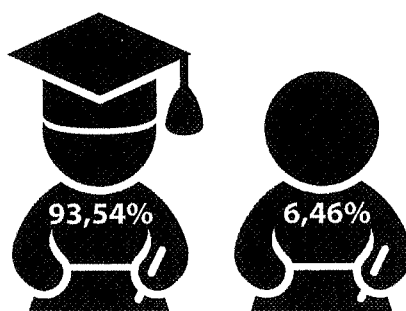
			mii lei
	Cod bugetar	Alocat	Utilizat
	51.01		
Cheltuieli de personal	10	3.510	3.489
Bunuri și servicii	20	763	695
Transferuri	55	12	7
Proiecte cu finanțare din fonduri externe	56	7.728	5.894
Alte cheltuieli	59	180	176
Cheltuieli de capital	71	221	210
Plăți aferente anilor precedenți	85		-5
Total		12.414	10.466
Fond extern nerambursabil	51.08		
Proiecte cu finanțare din fonduri externe	56	1306	1052
Total buget C.N.C.D.		13.720	11.518



Aparatul de lucru al C.N.C.D. cuprinde 89 de posturi din care în anul 2015 au fost finanțate 70, la sfârșitul anului fiind 62 de angajați.



Media de vârstă a angajaților este de 41 de ani.



Ponderea angajaților cu studii superioare este de 93,54%, restul de 6,46% având studii medii.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII