

Raport privind implementarea Directivei cadru (2000/78/CE) în România 2003-2010

Contribuții

Raportul privind implementarea Directivei cadru în România rezumă activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în perioada 2003-2010, din perspectiva acțiunilor, programelor și cazurilor de discriminare relevante sub aspectul Directivei 2000/78/CE.

Realizarea raportului a fost posibilă prin constituirea și colaboarea unui grup de lucru, format din experți din cadrul departamentelor de specialitate ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Componența grupului de lucru: Dezideriu Gergely, membru Colegiu Director (coordonator), Carmen Chiru, Angelica Paraschiv (Serviciul Asistenți Colegiu Director), Corina Comșa, Diana Pană, Andrei Sinescu (Direcția de Programe și Relații Internaționale), Vlad Ifrim (Direcția Juridică), Nicoleta Udrescu (Direcția Economică și Resurse Umane), Dora Mărgărit (Cabinet Președinte).

Tabelele de concordanță legislativă între legea națională și Directivă, statutul CNCD (**Capitolul I**), sinteza grafică a plângerilor și cazurilor de constatare a discriminării (**Capitol II**), sumarul cazurilor de discriminare constatate de CNCD în perioada 2003-2010 (**Capitol III**) și sumarul cazurilor privind interpretarea conceptelor din Directiva 2000/78/CE în jurisprudența CNCD (**Capitol IV**) au fost realizate de **Dezideriu Gergely**.

Selectarea hotărârilor pronunțate de Colegiul Director în anii 2003-2010, în funcție de criteriile de discriminare din Directiva 2000/78/CE și elemente de statistică corelative (anexa), au fost realizate de **Carmen Chiru și Angelica Paraschiv**. Situația hotărârilor atacate la instanțele de contencios administrativ a fost realizată de **Vlad Ifrim**.

Prezentarea acțiunilor, activităților și programelor derulate de CNCD cu referire la discriminarea pe baza criteriilor din Directiva 2000/78/CE (**Capitol V**) a fost realizată de **Corina Comșa, Diana Pană, Andrei Sinescu**.

Procesul de redactare, corectare și aranjare text al raportului a fost realizat de **Dora Mărgărit**.

CAPITOL I: MĂSURI DE TRANSPUNERE A DIRECTIVEI 2000/78/CE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

I. Contextul adoptării Directivei și a legislației naționale de transpunere

1. Adoptarea, intrarea în vigoare, termenul de transpunere și de raportare cu privire la implementarea Directivei
2. Adoptarea, intrarea în vigoare, modificările și completările legislației naționale de transpunere a Directivei

II. Conceptul de discriminare în Directiva cadru (ARTICOLUL 2) și legea națională

1. Discriminarea directă în Directiva cadru
 - 1.1. Discriminarea directă în legea națională
 - 1.2. Interzicerea discriminării directe în Codul Muncii
2. Discriminarea indirectă în Directiva cadru
 - 2.1. Discriminarea indirectă în legea națională
 - 2.2. Interzicerea discriminării indirecte în Codul Muncii
3. Hărțuirea în Directiva cadru
 - 3.1. Hărțuirea în legea națională
4. Dispoziția de a discrimina în Directiva cadru
 - 4.1. Dispoziția de a discrimina în legea națională

III. Domeniul de aplicare al Directivei cadru (ARTICOLUL 3) și legea națională de transpunere

1. Domeniul de aplicare al Directivei cadru
2. Domeniul de aplicare al legii naționale de transpunere (partea generală)
3. Domeniul de aplicare al legii naționale de transpunere (partea specială)

IV. Cerințe ocupaționale specifice în Directiva cadru (ARTICOLUL 4) și legea națională de transpunere

1. Cerințe ocupaționale specifice în Directiva cadru
2. Cerințe ocupaționale specifice în legea națională
3. Legea națională privind libertatea religioasă

V. Adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități (ARTICOLUL 5) și legea națională

1. Adaptare rezonabilă în Directiva cadru
2. Adaptare rezonabilă în legea națională
3. Legea privind drepturile persoanelor cu handicap

VI. Acțiunea pozitivă în Directiva cadru (ARTICOLUL 7) și legea națională de transpunere

1. Acțiunea pozitivă în Directiva cadru
2. Acțiunea pozitivă în legea națională

3. Legea privind drepturile persoanelor cu handicap

VII. Cerințe minime în Directiva cadru (ARTICOLUL 8) și legea națională de transpunere

1. Cerințe minime în Directiva cadru
2. „Circumstanțe agravante” în legea națională

VIII. Căi de atac și de apărare a drepturilor în Directiva cadru (ARTICOLUL 9) și legea națională de transpunere

1. „Proceduri judiciare și administrative”
2. Legea națională și procedurile judiciare și administrative
3. Calitatea procesuală activă în Directiva cadru
4. Calitatea procesuală activă în legea națională
5. Termene de prescripție în Directiva cadru
6. Termene de prescripție în legea națională

IX. Sarcina probei în Directiva cadru (ARTICOLUL 10) și legea națională de transpunere

1. Sarcina probei în Directiva cadru
2. Sarcina probei în legea națională

X. Victimizarea în Directiva cadru (ARTICOLUL 11) și legea națională de transpunere

1. Victimizarea în Directiva cadru
2. Victimizarea în legea națională

XI. Organisme de Promovare a Egalității de Tratatament în contextul Directivelor europene

1. Organisme de promovare a egalității – Directiva 2000/43/CE

XI. bis Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și îndeplinirea standardelor de independență instituțională în contextul Directivei 2000/43/CE

1. Înființarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării
2. Deciziile Consiliului Uniunii Europene cu privire la procesul de aderare al României și instituții de combatere a discriminării
3. Criticile Comisiei Europene cu privire la transpunerea acquis-ului în materia nediscriminării și independența CNCD
4. Procesul de transpunere a acquis-ului în anul 2006 și asigurarea independenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării
5. Modificarea statutului CNCD în anul 2006
6. Punctul de vedere al Comisiei Europene cu privire la amendamentele adoptate prin Legea nr. 324/2006 de Parlamentul României și statutul de independență al CNCD
7. Modificarea competențelor CNCD în legătură cu sesizarile care au ca obiect măsuri legislative în contextul politicii de salarizare

8. Decizia Curții Constituționale privind competența CNCD în legătură cu aspectele care vizează discriminări ce își au izvorul în acte normative
9. Clarificarea statutului CNCD sub aspectul încălcării principiului separației puterilor în stat și al caracterului de „instanță extraordinară”
10. Reiterarea statutului constituțional al CNCD
11. Concluzii

XII. Dialogul cu organizațiile neguvernamentale (ARTICOLUL 14) și legea națională de transpunere

1. Dialogul cu organizațiile neguvernamentale în Directiva cadru
2. Consultarea organizațiilor neguvernamentale și legea națională

XIII. Sancțiuni în Directiva cadru (ARTICOLUL 17) și legea națională de transpunere

1. „Sancțiuni” în Directiva cadru
2. Sancțiuni prevăzute în legislația națională

CAPITOL II: PLÂNGERI ȘI CONSTATĂRI DE DISCRIMINARE PE BAZA CRITERIILOR INCIDENTE DIRECTIVEI 2000/78/CE

- I. Plângeri adresate CNCD sub incidența legii naționale anti-discriminare
- II. Plângeri adresate CNCD privind criteriul de religie, convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală
- III. Soluții de admitere a plângerilor pe criteriul de religie, convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală
- VI. Domeniile în care s-a manifestat discriminarea în cazurile constatate de către CNCD
- V. Formele de discriminare în cazurile constatate de către CNCD
- VII. Sancțiuni aplicate în cazurile de discriminare constatate de către CNCD

CAPITOL III: JURISPRUDENȚA DE CONSTATARE A DISCRIMINĂRII PE BAZA CRITERIILOR INCIDENTE DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. Jurisprudența de constatare a discriminării sub incidența domeniului de aplicare a legii naționale de transpunere a Directivei 2000/78/CE

1. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de religie sau convingeri
2. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de dizabilitate
3. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de vârstă
4. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de orientare sexuală

II. Jurisprudența de constatare a discriminării în afara incidenței Directivei 2000/78/CE în contextul legii naționale

1. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de religie sau convingeri
2. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de dizabilitate
3. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de vârstă
4. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de orientare sexuală

CAPITOL IV CONCEPTE INTERPRETATE ÎN JURISPRUDENȚA CNCD INCIDENTE DOMENIULUI DE APLICARE AL DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. Articolul 2 alin. 2 (lit. a și b) din Directiva 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de discriminare directă și indirectă. Interzicerea concedierii. Interpretare concept.

Conceptul de discriminare directă sau indirectă. Legătura de cauzalitate între criteriu interzis și tratament diferențiat.

II. Articolul 2 alin. 3 din Directiva 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de hărțuire ca formă de discriminare. Interpretare concept.

III. Articolul 2 alin. 4 din Directiva 2000/78/CE.

Transpunerea conceptului de instrucțiune de a discrimina (ordin sau dispoziție de a discrimina). Interpretare concept.

IV. Articolul 3 din Directiva 2000/78/CE

Domeniu de aplicare. Distanța dintre boală cronică și DIZABILITATE. Datele medicale.

Domeniu de aplicare. Distanța dintre boală cronică și DIZABILITATE. Absența datelor medicale.

Domeniu de aplicare. Calitatea de angajator. Distanța între politica de recrutare și opinii personale. ORIENTARE SEXUALĂ.

Domeniu de aplicare. Calitatea de preot și CULT RELIGIOS. Distanța dintre raportul de muncă și excluderea pentru nerespectarea statutului cultului. Necompetență.

Respectarea sărbătorilor și a zilelor de odihnă în raporturile de muncă. RELIGIE.

V. Articolul 4 din Directiva 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de cerințe ocupaționale specifice. Interpretare concept.

VI. Articolul 5 din Directiva 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de adaptare rezonabilă. Interpretare concept. Reducerea normei de lucru.

Modificare atribuții de serviciu. Accesibilizarea spațiului de muncă.

Suplimentare timp de examinare.

Comisie de examinare.

VII. Articolul 7 din Directiva 2000/78/CE.

Acțiune pozitivă și măsuri specifice. Acordarea de beneficii la stabilirea pensiei. DIZABILITATE.

VIII. Articolul 9 din Directiva 2000/78/CE

Calitatea procesuală activă în cazurile de discriminare. Apărarea drepturilor. Interpretare.

IX. Articolul 10 din Directiva 2000/78/CE

Sarcina probei. Interpretare concept. Repere din jurisprudența Curții Europene de Justiție.

X. Articolul 11 din Directiva 2000/78/CE

Victimizare. Interpretare concept.

XI. Art.13 din Directiva 2000/43/CE

Abilitatea CNCD de a emite puncte de vedere, opinii și recomandări. Interpretare.

Abilitatea CNCD de a emite recomandări. Forța juridică. Consecințe.

V. PREVENIREA FORMELOR DE DISCRIMINARE INCIDENTE DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. Politica de prevenire a tuturor formelor de discriminare

1. Planul național și strategia de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2002-2013)
2. Programe de prevenire a discriminării incidente criteriilor prevăzute în Directiva 2000/78/CE

III. Acțiuni de colaborare cu organizațiile neguvernamentale în domeniul nediscriminării

1. Acțiuni de consultare publică cu organizații neguvernamentale
2. Acțiuni de parteneriat cu organizații neguvernamentale

II. Percepția publicului față de fenomenul discriminării în România

1. Analiza comparativă a sondajelor de opinie comandate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

IV. Reflectarea în presă a cazurilor de discriminare

1. Mass media și cazurile de discriminare pe bază de religie sau conștiință, vârstă, dizabilitate și orientare sexuală
2. Analiza de conținut a reflectării discriminării în mass-media
3. Subiecte legate de discriminarea pe baza orientării sexuale
4. Subiecte legate de discriminarea pe baza religiei sau convingerilor
5. Subiecte legate de discriminarea pe baza vârstei și a dizabilității

V. Sancțiuni aplicate în domeniul audiovizualului pentru încălcarea normelor legale în materie de discriminare

1. Consiliul Național al Audiovizualului și sancțiuni privind discriminarea

ANEXE

1. Situația bugetelor CNCD și a execuției bugetare în perioada 2002-2010
2. Soluții CNCD de constatare a discriminării sub incidența legii naționale de transpunere a Directivei 2000/78/CE în perioada ianuarie 2003 – decembrie 2010 și controlul de legalitate al hotărârilor CNCD în fața instanțelor de judecată

CAPITOL I

MĂSURI DE TRANSPUNERE A DIRECTIVEI 2000/78/CE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

I. Contextul adoptării Directivei și a legislației naționale de transpunere

1. Adoptarea, intrarea în vigoare, termenul de transpunere și de raportare cu privire la implementarea Directivei

1.1.1. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă a fost adoptată în 27 noiembrie 2000. Directiva a fost publicată în **Jurnalul Oficial (L 303) din 2 decembrie 2000**.

1.1.2. Potrivit Art. 18 al Directivei 2000/78/CE: „**Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 (...)**. Pentru a ține cont de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un **termen suplimentar de 3 ani** începând cu 2 decembrie 2003 **sau de un total de 6 ani** pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind **discriminarea bazată pe vârstă și handicap (...)**”.

1.1.3. Potrivit Art. 19 alin.1 al Directivei 2000/78/CE: „Statele membre comunică Comisiei până la **2 decembrie 2005 și, în continuare, din 5 în 5 ani**, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului **privind aplicarea prezentei directive**”.

2. Adoptarea, intrarea în vigoare, modificările și completările legislației naționale de transpunere a Directivei

1.2.1. **Guvernul României** a adoptat **Ordonanța nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în 31 august 2000. Ordonanța a fost publicată în **Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 781 din 2 septembrie 2000** și a fost aprobată cu modificări și completări prin **Legea nr. 48/2002**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

1.2.2. Ulterior adoptării și aprobării prin lege, O.G. nr. 137/2000 a mai fost modificată și completată prin:

- **Ordonanța Guvernului nr. 77/2003** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări și completări prin **Legea nr. 27/2004**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 11 martie 2004;

- **Legea nr. 324/2006** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006;
- **Ordonanța de Urgență nr. 75 din 11 iunie 2008** privind stabilirea de măsuri pentru soluționarea unor aspecte financiare în sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial nr. 462 din 20 iunie 2008, aprobată prin **Legea nr. 76 din 1 aprilie 2009**, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 aprilie 2009.

1.2.3. **Legea nr. 324/2006** pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 stipulează că „**transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000**”.

II. Conceptul de discriminare în Directiva cadru (ARTICOLUL 2) și legea națională

1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

1.1. Potrivit art. 2 alin.1 și alin.2 lit. a din Directiva cadru:

„(1) În sensul prezentei directive, prin **principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1** (n.n. religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală)

(2) În sensul alineatului (1):

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

1.1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

1.1.1. Potrivit art. 1 alin. 2 și alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată **principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în exercitarea drepturilor și privesc persoane aflate în situații comparabile.**

1.1.2. Conceptul de discriminare este definit în Art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. **Art. 2 alin. 1** din O.G. nr. 137/2000 interzice discriminarea pe baza unor criterii cuprinse într-o listă neexhaustivă, între altele religie, convingeri, vârstă, orientare sexuală sau handicap.

”(1) (...) prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, a folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

1.2. Interzicerea discriminării directe în Codul Muncii

1.2.1. Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare reglementează principiul egalității în cadrul relațiilor de muncă și interzice discriminarea directă.

1.2.2. Art. 5 alin.2 din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) interzice discriminarea directă, iar în alin.3 se definește discriminarea directă:

(2) **Orice discriminare directă** (...) față de un salariat, bazată pe criterii de sex, **orientare sexuală**, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, **religie**, opțiune politică, origine socială, **handicap**, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, **este interzisă**”.

(3) **Constituie discriminare directă** actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Art. 59 Este **interzisă concedierea** salariaților: a) pe criterii de (...) **orientare sexuală**, (...), **vârstă**, (...), **religie**, (...), **handicap** (...).

Art. 154 alin. 3 La **stabilirea și la acordarea salariului este interzisă** orice **discriminare** pe criterii de (...), **orientare sexuală**, (...), **vârstă**, (...), **religie**, (...), **handicap**, (...).

2. DISCRIMINAREA INDIRECTĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

2.1. Potrivit Art. 2 alin.2 lit. b din Directiva cadru:

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când **o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană**, cu excepția cazului în care: (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare sau (ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoane sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

2.1. DISCRIMINAREA INDIRECTĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

2.1.1. Conceptul de discriminare indirectă a fost introdus în legislația anti-discriminare prin Ordonanța de Guvern nr. 77 din 28 august 2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 619 din 30 august 2003, fiind reglementat în Art. 2 alin.3.

2.2.2. Potrivit Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

2.2. Interzicerea discriminării indirecte în Codul Muncii

2.2.1. Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare reglementează principiul egalității în cadrul relațiilor de muncă și interzice discriminarea indirectă.

2.2.2. Art. 5 alin.2 din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) interzice discriminarea indirectă, iar în alin.4 definește discriminarea indirectă:

(2) Orice discriminare (...) indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

...

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

3. HĂRȚUIREA ÎN DIRECTIVA CADRU

3.1. Potrivit Art. 2 alin.3 din Directiva cadru

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

3.1. HĂRȚUIREA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

3.1.1. Conceptul de hărțuire a fost introdus explicit în legislația națională prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004 privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 216 din 11 martie 2004.

3.1.2. Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

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

4. DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA ÎN DIRECTIVA CADRU

4.1. Potrivit Art. 2 alin.4 din Directiva cadru:

(4) **Dispoziția de a discrimina față de persoane pe baza oricăruia dintre motivele prevăzute în articolul 1 este considerată discriminare în sensul alineatului (1)**.

4.1. DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

4.1.1. O.G. nr. 137/2000 în forma sa inițială, publicată în Monitorul Oficial nr. 781 din 2 septembrie 2000, prevedea în art. 2 alin.3 următoarele: „Dispozițiile sau, după caz, reglementările unei persoane fizice sau juridice, care generează efectele enunțate în alin. (2), antrenează răspunderea contravențională a persoanei fizice sau juridice, dacă nu intră sub incidența legii penale”. Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 a fost abrogat prin Legea nr. 48 din 16 ianuarie 2002 pentru aprobarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

4.1.2. Conceptul de ordin/dispoziție de a discrimina a fost introdus prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004 privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 216 din 11 martie 2004.

Potrivit Art. 2 alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

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

III. Domeniul de aplicare al Directivei cadru (ARTICOLUL 3) și legea națională de transpunere

1. DOMENIUL DE APLICARE AL DIRECTIVEI CADRU

3.1.1. Potrivit art. 3, Directiva 2000/78/CE se „**aplică tuturor persoanelor**, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) **condițiile de acces la angajare**, la activități neretribuite sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) **accesul la toate tipurile și la toate nivelurile** de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) **condițiile de încadrare și muncă**, inclusiv condițiile de concediere și remunerare;
- (d) **afilierea la și angajarea într-o organizație** a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

2. DOMENIUL DE APLICARE AL LEGII NAȚIONALE DE TRANSPUNERE (PARTEA GENERALĂ)

3.2.1. Potrivit art. 3 din Capitolul I (Principii și definiții) al O.G. nr. 137/2000 republicată, „**Dispozițiile** ordonanței **se aplică tuturor persoanelor** fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

- a) **condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile** de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională;
- b) **protecția și securitatea socială**;
- c) **serviciile publice** sau alte servicii, **accesul la bunuri și facilități**;
- d) **sistemul educațional**;
- e) **asigurarea libertății** de circulație;
- f) **asigurarea liniștii și ordinii publice**;
- g) **alte domenii ale vieții sociale**”.

3. DOMENIUL DE APLICARE AL LEGII NAȚIONALE DE TRANSPUNERE (PARTEA SPECIALĂ)

3.3.1. Capitolul II (Dispoziții speciale) al Ordonanței nr. 137/2000 republicată este structurat în 5 secțiuni care se referă la Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare, accesul la bunuri și la servicii, accesul la educație, libertatea de circulație și dreptul la demnitate personală.

3.3.2. Secțiunea I, „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie”, reglementează aspecte ce privesc:

-
- a. **participarea** la o activitate economică a unei persoane ori alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii;
 - b. **încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea** raportului de muncă;
 - c. **stabilirea și modificarea atribuțiilor** de serviciu, a locului de muncă sau a salariului;
 - d. **acordarea altor drepturi sociale** decât cele reprezentând salariul;
 - e. **formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională**;
 - f. **aplicarea măsurilor disciplinare**;
 - 1. **dreptul de aderare la sindicat** și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - g. **orice alte condiții de prestare** a muncii, potrivit legislației în vigoare;
 - h. **refuzul unei persoane** fizice sau juridice de a angaja în muncă;
 - i. **condiționarea ocupării** unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de către reprezentantul acestuia;
 - j. **prestațiile sociale** acordate.
-

3.3.3. Secțiunea a II-a, „Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități”, reglementează aspecte ce privesc:

-
- a. **refuzarea acordării serviciilor publice** administrative și juridice;
 - b. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la **serviciile de sănătate publică** – alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
 - c. **refuzul de a vinde** sau de a închiria **un teren sau imobil** cu destinație de locuință;
 - d. **refuzul de a acorda un credit bancar** sau de a încheia orice alt tip de contract;
 - e. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții**;
 - f. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci** sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică;

- g. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de **companiile de transport în comun** – prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;
 - h. **refuzarea acordării** pentru o persoană sau un grup de persoane a unor **drepturi sau facilități**.
-

3.3.4. Secțiunea a III-a, „**Accesul la educație**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. **refuzarea accesului** unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de **educație de stat sau privat**;
 - b. orice îngrădiri în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.
-

3.3.5. Secțiunea a IV-a, „**Libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. comportamente constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane, aparținând unei anumite rase, naționalități, etnii sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora.
 - b. comportamente care au ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestuia la o anumită religie, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.
 - c. interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice.
-

3.3.6. Secțiunea a V-a, „**Dreptul la demnitatea personală**”, reglementează aspecte ce privesc:

- a. comportamente manifestate în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură cadru sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități.
-

IV. Cerințe ocupaționale specifice în Directiva cadru (ARTICOLUL 4) și legea națională de transpunere

1. CERINȚE OCUPAȚIONALE SPECIFICE ÎN DIRECTIVA CADRU

4.1.1. Articolul 4 din Directiva cadru reglementează conceptul de „Cerințe ocupaționale”. Potrivit art. 4 din Directiva cadru:

1. Fără să aducă atingere art. 2 alin. (1) și (2), **statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică** legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 **nu constituie o discriminare** atunci când, **având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare** a acesteia, caracteristica în cauză constituie o **cerință profesională esențială și determinantă**, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională

2. Statele membre **pot menține în legislația lor națională** în vigoare la data adoptării prezentei directive sau să prevadă într-o legislație viitoare (reluând practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive) **dispoziții** în temeiul cărora, **în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private** a căror etică profesională este bazată pe religie sau convingeri, un tratament **diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare** atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, **religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației**. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu va fi justificată o discriminare bazată pe un alt motiv

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă este cea care, fără să aducă atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, să solicite personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

2. CERINȚE OCUPAȚIONALE SPECIFICE ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

4.2.1. Secțiunea I din Capitolul II al O.G. nr. 137/2000 republicată reglementează domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. În conținutul articolelor 5-8 din O.G. nr. 137/2000 sunt reglementate contravenții cu privire la condiționarea participării la o activitate economică sau a alegerii ori exercitării unei profesii; discriminarea în ceea ce privește raporturile de muncă, drepturile salariale ori alte drepturi, atribuțiile de serviciu, formarea profesională, măsuri disciplinare, aderarea la un

sindicat; refuzul de angajare și anunțurile de angajare, prestațiile sociale (pentru detalii a se vedea Anexa Ordonanței nr. 137/2000 republicată).

4.2.2. În acest context, Art. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată stipulează că:

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde **cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.**

3. LEGEA NAȚIONALĂ PRIVIND LIBERTATEA RELIGIOASĂ

4.3.1. Legiuitorul român a adoptat Legea nr. 489 din 28 decembrie 2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, publicată în Monitorul Oficial nr. 11 din 8 ianuarie 2007. Art. 23 alin.1 din Legea nr. 489/2006 reglementează angajarea personalului cultelor religioase recunoscute potrivit legii.

4.3.2. Potrivit Art. 8 alin.1 și alin.3 din Legea nr. 489/2006 „Culte recunoscute sunt persoane juridice de utilitate publică. Ele se organizează și funcționează în baza prevederilor constituționale și ale prezentei legi, în mod autonom, potrivit propriilor statute sau coduri canonice. Cultele funcționează cu respectarea prevederilor legale și în conformitate cu propriile statute sau coduri canonice, ale căror prevederi sunt aplicabile propriilor credincioși”.

4.3.3. Potrivit Art. 23 alin.1 din Legea nr. 489/2006:

Culte își aleg, numesc, angajează sau revocă personalul potrivit propriilor statute, coduri canonice sau reglementări.

4.3.4. De asemenea, potrivit Art. 32 din legea nr. 489/2006:

(1) În învățământul de stat și particular, predarea religiei este asigurată prin lege cultelor recunoscute. (2) **Personalul didactic care predă religia** în școlile de stat se numește cu **acordul cultului** pe care îl reprezintă, în condițiile legii. (3) În cazul în care un cadru didactic săvârșește abateri grave de la doctrina sau morala cultului, cultul îi poate retrage acordul de a preda religia, fapt ce duce la desfacerea contractului individual de muncă. (4) La cerere, în situația în care conducerea școlii nu poate asigura profesori de religie aparținând cultului din care fac parte elevii, aceștia pot face dovada studierii religiei proprii cu atestat din partea cultului căruia îi aparțin.

V. Adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități (ARTICOLUL 5) și legea națională

1. ADAPTARE REZONABILĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

5.1.1. Art. 5 din Directivă reglementează conceptul de adaptare rezonabilă și stipulează că:

În scopul garantării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute **amenajări corespunzătoare**. Aceasta înseamnă că **angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi**, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces **la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare**, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză, în favoarea persoanelor cu handicap.

2. ADAPTAREA REZONABILĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

5.2.1. O.G. nr. 137/2000 republicată nu conține o prevedere explicită referitor la adaptarea rezonabilă.

3. LEGEA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAP

5.2.2. Conceptul adaptării rezonabile la locul de muncă este expresis verbis inclus în Art. 5 pct.4 din Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (lege republicată cu modificări și completări ulterioare).

Prin adaptare rezonabilă la locul de muncă se înțelege „totalitatea **modificărilor făcute de angajator** pentru a **facilita exercitarea dreptului la muncă** al persoanei cu handicap; **presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea**”.

5.2.3. De asemenea, potrivit art. 6 lit.c și Art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006:

Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă **beneficiază de dreptul la adaptare rezonabilă la locul de muncă**.

VI. Acțiunea pozitivă în Directiva cadru (ARTICOLUL 7) și legea națională de transpunere

1. ACȚIUNEA POZITIVĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

6.1.1. Art. 7 din Directiva cadru reglementează conceptul de acțiune pozitivă și măsuri specifice și stipulează că:

Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, **principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele** legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1. În ceea ce privește persoanele cu handicap, **principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.**

2.ACȚIUNEA POZITIVĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

6.2.1. Potrivit prevederilor Art. 2 alin. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

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

6.2.2. O.G. nr. 137/2000 republicată definește termenul de categorie defavorizată în Art. 4 stipulând :

În înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

3. LEGEA PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU HANDICAP

6.3.1. Legiuitorul român a reglementat distinct drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 vizează protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (lege republicată cu modificări și completări ulterioare).

6.3.2. Potrivit art. 4 lit.a-c din Legea nr. 448/2006 republicată cu modificări și completări ulterioare:

„Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap au la bază următoarele principii: (...) b) prevenirea și combaterea discriminării; c) egalizarea șanselor; d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; (...) p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății”.

6.3.3. Capitolul V al Legii nr. 448/2006 reglementează drepturile persoanelor cu handicap în ceea ce privește orientarea, formarea profesională, ocuparea și angajarea în muncă.

Art. 72 alin.1: „Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are **acces gratuit la evaluare și orientare profesională**, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap”.

Art. 75 alin.1: „Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate **condițiile pentru a-și alege și exercita profesia**, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional”.

Art. 78 alin.1: „Persoanele cu handicap **pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă**, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare (...)”.

Art. 80: „Persoanele cu handicap angajate la domiciliu **beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu** al materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate”.

Art. 83 alin.1: „Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi: a) **cursuri de formare profesională**; b) **adaptare rezonabilă** la locul de muncă; c) **consiliere** în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii; d) o **perioadă de probă** la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare; e) un **preaviz plătit**, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia; f) **posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi**, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens”.

6.3.4. De asemenea, potrivit legii nr. 448/2006 republicată cu modificări și completări ulterioare, angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de anumite drepturi. Astfel, potrivit art. 84 din Legea nr. 448/2006:

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

- a) **deducerea**, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente **adaptării locurilor de muncă** protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) **deducerea**, la calculul profitului impozabil, a **cheltuielilor cu transportul** persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- c) **decontarea** din bugetul asigurărilor pentru șomaj a **cheltuielilor specifice de pregătire**, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) **o subvenție de la stat**, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

VII. Cerințe minime în Directiva cadru (ARTICOLUL 8) și legea națională de transpunere

1. CERINȚE MINIME ÎN DIRECTIVA CADRU

7.1.1. Potrivit art. 8 din Directiva cadru:

Statele membre **pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității** decât cele prevăzute în prezenta directivă. Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

2. „CIRCUMSTANȚE AGRAVANTE” ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

7.2.1. Legea națională introduce implicit conceptul de discriminare multiplă și reglementează discriminarea pe baza a două sau mai multe criterii ca circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale.

Potrivit art. 2 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată (introdus prin O.G. nr. 77/2003):

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință **bazată pe două sau mai multe criterii** prevăzute la alin. (1) **constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale** dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

VIII. Căi de atac și de apărare a drepturilor în Directiva cadru (ARTICOLUL 9) și legea națională de transpunere

1. „PROCEDURI JUDICIARE ȘI ADMINISTRATIVE” ÎN DIRECTIVĂ

8.1.1. Potrivit Art. 9 alin. 1 din Directiva cadru:

Statele membre asigură ca **procedurile judiciare și administrative**, inclusiv **proceduri de conciliere**, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, **să fie accesibile tuturor persoanelor** care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.

2. LEGEA NAȚIONALĂ ȘI PROCEDURILE JUDICIARE ȘI ADMINISTRATIVE

8.2.1. **Procedura de soluționare** a cazurilor de discriminare este reglementată de **art. 20 din O.G. nr. 137/2000 republicată**. Persoana care se consideră discriminată se poate adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu o cerere pentru constatarea și sancționarea discriminării sau mediere.

De asemenea, persoana care se consideră discriminată se poate adresa justiției cu o cerere pentru solicitare de despăgubiri, în condițiile stipulate de **art. 27 din O.G. nr. 137/2000 republicată**.

8.2.2. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a adoptat **Procedura internă de soluționare a petițiilor și a sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008**. Cererile adresate **justiției** care au ca obiect despăgubiri cauzate prin fapte de discriminare se soluționează **potrivit dreptului comun**.

3. CALITATEA PROCESUALĂ ACTIVĂ ÎN DIRECTIVA CADRU

8.3.1. Potrivit Art. 9 alin. 2 din Directiva cadru:

Statele membre asigură ca **asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice** care au, în conformitate cu criteriile prevazute în legislația lor națională, **interesul legitim** să asigure ca dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, **în numele sau în sprijinul reclamantului**, cu aprobarea sa, **orice procedură judiciară și/sau administrativă** prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

4. CALITATEA PROCESUALĂ ACTIVĂ ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

8.4.1. Potrivit Art. 28 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, astfel cum a fost amendat prin Legea nr. 27 din 5 martie 2004:

(1) **Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim** în combaterea discriminării **au calitate procesuală activă** în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) **au calitate procesuală activă** și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.

5. TERMENE DE PRESCRIPTIE ÎN DIRECTIVA CADRU

8.5.1. Potrivit Art. 9 alin.3 din Directiva cadru:

Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale ce reglementează **termenele de introducere a unor acțiuni** cu privire la principiul egalității de tratament.

6. TERMENE DE PRESCRIPTIE ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

8.6.1. Termenele de prescripție cu privire la acțiunile introduse în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau a instanțelor de judecată sunt prevăzute în art. 20 alin.1 și art. 27 alin.2 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Potrivit art. 20 alin.1 și art. 27 alin.2 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Art. 20 alin.1: „Persoana care se consideră discriminată **poate sesiza Consiliul în termen de un an** de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

Art. 27 alin.1: „Persoana care se consideră discriminată **poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri** și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului. (2) **Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani** și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

IX. Sarcina probei în Directiva cadru (ARTICOLUL 10) și legea națională de transpunere

1. SARCINA PROBEI ÎN DIRECTIVA CADRU

9.1.1. Potrivit art. 8 alin.1 din Directiva cadru:

Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele juridice proprii, astfel încât, **atunci când o persoană se consideră lezată** prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament **și prezintă**, în fața unei jurisdicții sau a unei alte autorități competente, **fapte care permit prezumția existenței unei discriminări** directe sau indirecte, **îi revine pârâtului sarcina de a dovedi** că principiul egalității de tratament **nu a fost încălcat**.

2. SARCINA PROBEI ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

9.2.1. Art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, astfel cum a fost amendat prin Legea nr. 324/2006 (publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 20 iulie 2006), reglementează sarcina probei în cazurile de discriminare. Aceeași regulă se aplică și în cazul acțiunilor promovate pe rolul instanțelor de judecată, potrivit art. 27 alin.4 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

„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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

9.2.3. În data de 8 decembrie 2010, Senatul României a adoptat o propunere de lege (L462/2010) prin care se modifica Art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Textul modificat are următorul cuprins:

„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea poate aduce, în apărarea sa, orice mijloace de probă, pentru a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

9.2.4. În data de 10.12.2010, proiectul de lege a fost comunicat Camerei Deputaților (camera decizională), spre dezbateri și adoptare.

X. Victimizarea în Directiva cadru (ARTICOLUL 11) și legea națională de transpunere

1. VICTIMIZAREA ÎN DIRECTIVA CADRU

10.1.1. Potrivit art. 11 din Directiva cadru:

Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt **tratament nefavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o plângere formulată la nivel de întreprindere sau orice alte proceduri legale vizând respectarea principiului egalității de tratament.**

2. VICTIMIZAREA ÎN LEGEA NAȚIONALĂ

10.2.1. Conceptul de victimizare a fost introdus în legislația națională prin O.G. nr. 77/2003 și amendat prin Legea nr. 27/2004. Potrivit art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe **orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.**

XI. Organisme de Promovare a Egalității de Tratatament în contextul Directivelor europene

1. ORGANISME DE PROMOVARE A EGALITĂȚII – DIRECTIVA 2000/43/CE

11.1.1. Potrivit art. 13 din Directiva 2000/43/CE:

(1) Statele membre **desemnează un organism** sau mai multe organisme pentru promovarea egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare pe baza rasei sau a originii etnice. Aceste organisme pot face parte din agenții acreditate la nivel național pentru apărarea drepturilor omului sau respectarea drepturilor persoanelor.

(2) Statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca în competențele acestor organisme să fie incluse:

- **acordarea de asistență independentă** victimelor discriminării în urmărirea plângerilor lor de discriminare, fără a aduce atingere dreptului victimelor și al asociațiilor, organizațiilor și al altor persoane juridice menționate la articolul 7 alineatul (2);

- **desfășurarea unor studii independente** privind discriminarea;

- **publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări** în orice problemă legată de o asemenea discriminare.

XI. bis Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și îndeplinirea standardelor de independență instituțională în contextul Directivei 2000/43/CE

1. Înființarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

11.1.1. Ordonanța de Guvern nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 781 din 2 septembrie 2000, referindu-se la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în art. 23 alin. 1 prevedea că este **organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului**. La rândul său, alin. (2) al aceluiași articol dispunea că **structura organizatorică și celelalte atribuții** ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării vor fi **reglementate prin Hotărâre a Guvernului**. Caracterul de organ al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, al CNCD este înscris subsecvent în art. 1 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 care adaugă și faptul că acesta are personalitate juridică. Prin urmare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în formula adoptată inițial, era organ al administrației de stat centrale de specialitate în subordinea directă a Guvernului, organizat distinct de ministere.

11.1.2. Prin Hotărârea de Guvern nr. 1194 din 27 noiembrie 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial nr. 792 din 12 decembrie 2001 s-a prevăzut, conform art. 4 alin. 1 că „(1) Președintele este numit și eliberat din funcție prin Decizia Primului-Ministru, din rândul membrilor Colegiului director”. Potrivit art. 5 „(1) Membrii Colegiului director sunt numiți și eliberați din funcție prin Decizia Primului-Ministru”, iar „(2) În vederea numirii membrilor Colegiului director Ministerul Informațiilor Publice, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Ministerul Justiției, Ministerul Sănătății, Ministerul Administrației și Internelor și Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului prezintă Primului-Ministru câte trei propuneri (...)” și „(3) Primul-Ministru va numi câte un membru din rândul celor trei propuși de către fiecare dintre autoritățile publice prevăzute la alin. (2)”.

2. Deciziile Consiliului Uniunii Europene cu privire la procesul de aderare al României și instituții de combatere a discriminării

11.2.1. Parteneriatul de Aderare cu România din 1999, revizuit în 2000, prevede la capitolul Criteriul Politic/Drepturile Omului, Secțiunea Obiective pct. 4.2. „Termen Mediu” ca prioritate recomandarea de a se **„implementa măsuri pentru combaterea discriminării, inclusiv în cadrul administrației publice”**¹.

11.2.2. Prin **Decizia Consiliului Uniunii Europene 2002/92/EC**, pct. 6, Consiliul UE arată că „în vederea pregătirii pentru aderare, România trebuie să continue să revizuiască programul său național pentru adoptarea acquis-ului. Astfel, Consiliul, în conformitate cu Art. 2 din normele (EC) nr. 622/98, a stabilit principiile, prioritățile, obiectivele intermediare și condițiile din Parteneriatul de Aderare cu România. Capitolul 4. Priorități și obiective intermediare, Secțiunea Criteriu Politic/Drepturile omului și protecția minorităților, include ca **prioritate care trebuie îndeplinită de România**, i.e. **„înființarea și asigurarea funcționării corespunzătoare a instituțiilor de prevenire și combatere a tuturor formelor de discriminare”**². De asemenea, la capitolul Criteriu Economic, secțiunea Politici sociale și angajare, se include **obligația României de a „adopta legislația secundară pentru combaterea discriminării și dezvoltarea unui plan pentru implementare”**.

¹ A se vedea Accession Partnership with Romania (1999, revised February 2000) - political criteria/human rights; 4.2 Medium term: Political criteria: “(...) implement measures aimed at fighting discrimination (including within the public administration)”.

² A se vedea Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, L44/82, 14.2.2002, Council Decision on the principles, priorities, intermediate objectives and conditions contained in the Accession Partnership with Romania (2002), Political criteria, Human rights and minority protection, “(...) Establish and ensure the due functioning of institutions to prevent and combat all forms of discrimination (...)”.

11.2.3. Prioritățile României în vederea aderării au fost reiterate și revizuite prin **Decizia Consiliului Uniunii Europene 2003/397/EC³** cu privire la principiile, prioritățile, obiectivele intermediare și condițiile din Parteneriatul de Aderare cu România. Consiliul Uniunii Europene a decis la capitolul 4. Priorități, Secțiunea Criteriul Politic în mod expres **„continuarea alinierii la acquis-ul în materia nediscriminării și implementarea corespunzătoare prin asigurarea funcționării operaționale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării”**. La capitolul Criteriu Economic, secțiunea Politici sociale și angajare, Consiliul UE reiterează **obligația României de a continua alinierea la acquis-ul în materia nediscriminării și să asigure implementarea sa**. Implementarea Parteneriatului de aderare și a obligațiilor asumate prin Deciziile Consiliului Uniunii Europene au fost monitorizate în virtutea art. 2 din Decizia 2002/92/EC și 2003/397/EC de instituțiile de Acord European și instituțiile Consiliului cărora Comisia Europeană le-a prezentat rapoarte periodice.

3. Criticile Comisiei Europene cu privire la transpunerea acquis-ului în materia nediscriminării și independența CNCD

11.3.1. Comisia Europeană, începând cu sfârșitul anului 1998, a monitorizat regulat progresele înregistrate de statele candidate la UE din Europa Centrală și de Est în procesul de pregătire a aderării. În privința României, Comisia a publicat în fiecare an Raportul Periodic privind procesul de aderare la Uniune, monitorizând, între altele, în mod special, alinierea României la acquis-ul în materia nediscriminării. **În acest sens, sunt prezentate mai jos concluziile Comisiei Europene din anii 2000-2005 cu privire la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și transpunerea acquis-ului.**

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2000: **„eforturi substanțiale sunt necesare în vederea transpunerii acquis-ului”**.

11.3.2. Comisia Europeană a apreciat adoptarea Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 reținând în Raportul din anul 2000 că „în septembrie un progres important s-a înregistrat prin adoptarea, de către Guvern, a legislației privind interzicerea discriminării de către funcționarii publici, indivizi, companii private și operatori economici pe criteriul de naționalitate, rasă, etnie, vârstă, gen și orientare sexuală. Sancțiuni severe au fost prevăzute pentru încălcarea prevederilor în cauză. Această inițiativă reprezintă un pas foarte pozitiv, **însă o legislație secundară și revizuirea aspectelor instituționale vor fi necesare înainte ca prevederile din Ordonanță să fie aplicabile.** Este, deci,

³ A se vedea Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, L145/26, 12.6.2003, Council Decision on the principles, priorities, intermediate objectives and conditions contained in the Accession Partnership with Romania; “Continue alignment of the acquis on anti-discrimination and ensure its proper implementation by making the Romanian National Council for Combating Discrimination fully operational”.

prea devreme pentru a măsura efectivitatea acestei măsuri”⁴. În același sens, se arată că „implementarea acestei legislații care, inter alia, urmărește transpunerea prevederilor Directivei CE, în baza art. 13 al Tratatului, cu privire la discriminarea pe criteriul de origine cadru sau etnică, **va presupune un efort substanțial și o continuă atenție**”.⁵

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2001: **„legislație neoperațională și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu a fost înființat”**.

11.3.3. Comisia Europeană reiterează importanța adoptării Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare opinând că, în linii mari, actul normativ este în linie cu Directiva 78/2000, precum și cu recente recomandări ale Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, însă constată că **„Ordonanța este neoperațională deoarece legislația secundară nu a fost adoptată, iar Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu a fost înființat”**⁶.

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2002: **„C.N.C.D. nu este o instituție independentă”**.

11.3.4. În anul 2002, Comisia Europeană își exprimă în mod expres preocuparea față de statutul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, astfel cum a fost înființat prin O.G. nr. 137/2000 și, subsecvent, prin H.G. nr. 1194/2001 și H.G. nr. 1514/2002. Raportul Comisiei subliniază că „este necesară amendarea legislației pentru a fi în conformitate cu acquis-ul

⁴ A se vedea Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession; 8 November 2000; pagina 21, “In September 2000, one important development was the introduction, by government ordinance, of new legislation prohibiting *discrimination* by public employees, individuals, private companies and economic operators on the grounds of nationality, race, ethnicity, age, gender, or sexual orientation. Heavy fines have been established for violating its provisions. This initiative is a very positive step – but both further secondary legislation and revised institutional arrangements will be necessary before the provisions contained in the ordinance can be applied. It therefore remains too early to assess the effectiveness of this measure”.

⁵ A se vedea Idem; pagina. 59 “The implementation of this legislation (which, *inter alia*, aims to transpose the provisions of the EC Directive, based on Art. 13 of the Treaty, relative to discrimination on the grounds of race or ethnic origin), will require substantial effort and continuous attention”.

⁶ A se vedea 2001 Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession, 13.11.2001; pagina 22 “(...) The ordinance covers rights defined in relevant international agreements and is broadly in line with the Council Directive on Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of their Racial and Ethnic Origin as well as recent recommendations of the European Commission against Racism and Intolerance. However the ordinance is not yet operational since the necessary secondary legislation has not been adopted and the implementing body, the National Council for Preventing and Combating Discrimination, has not yet been established. Despite these delays, this legislation should, when implemented, represent a positive development by providing legal protection against discrimination on various grounds, including ethnic origin, language, religion and sexual orientation”.

în baza prevederilor art. 13 din Tratatul CE” și în ceea ce privește CNCD arată că „**în practică, nu este o instituție independentă de vreme ce rămâne subordonată administrativ Guvernului**”⁷.

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2003: „**C.N.C.D. rămâne subordonat Guvernului (...) se limitează capacitatea de a acționa independent**”.

11.3.5. Raportul Comisiei din anul 2003 apreciază progresele semnificative înregistrate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării „în primul an de activitate, precum și impunerea sancțiunilor în cazurile de discriminare care au constituit o demonstrație importantă a autorității Consiliului”. Comisia subliniază în continuare că „noile prevederi legale au clarificat responsabilitățile Consiliului, însă un număr de aspecte legislative rămâne nerezolvat. Cadrul legal trebuie revizuit pentru a clarifica rolul Consiliului în raport cu alte instituții publice”. Aspectul lipsei independenței este reiterat de Comisia Europeană și „astfel cum a notat și în Raportul Periodic din anul anterior, **faptul că CNCD rămâne administrativ subordonat Guvernului pare a limita capacitatea sa de a acționa independent**”⁸. În cadrul Raportului, Comisia Europeană apreciază că „ar trebui notat faptul că dintre țările candidate, România este prima care are o instituție de egalitate funcțională”⁹.

⁷ A se vedea 2002 Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession, 9.10.2002; pagina 29; ”However, amendments to the law will be needed in order to fully conform with the *acquis* based on Article 13 of the EC Treaty, notably with regard to indirect discrimination and the burden of proof. (...) The decision setting up the Council states that it will operate independently of any institution or public authority. **However, in practice it is not an independent body as it remains administratively subordinate to the Government**” și pagina 85 “The National Council for Combating Discrimination was established in August 2002. These are positive developments although amendments to the law will be needed in order to fully conform with the *acquis*”.

⁸ A se vedea 2003 Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession, pagina 22 “The National Council for Combating Discrimination has made significant progress during its first year of activity and the issuing of decisions sanctioning cases of discrimination has been an important demonstration of its authority. New legal provisions have clarified the responsibilities of the National Council. However, a number of the gaps in the legislative framework raised in last year's Regular Report have not been resolved (i.e. indirect discrimination and the burden of proof). The legal framework also needs to be revised in order to clarify the role of the National Council vis-à-vis other public institutions. As noted in last year's Regular Report, **the fact that the National Council remains administratively subordinate to the government appears to limit its capacity to act independently (...)**”.

⁹ A se vedea Idem, pagina 79; “It should be noted that among the acceding and candidate countries Romania is the first to have a functioning equality body”.

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2004: **„ar trebui întărită capacitatea C.N.C.D.”**

11.3.6. Comisia Europeană analizează activitatea de prevenire și combatere a discriminării desfășurată de CNCD apreciind, între altele, că „instituția și-a demonstrat capacitatea în privința deciziilor: instanțele de judecată confirmând existența discriminării în soluțiile contestate, deși sancțiunile aplicate au fost invalidate în diferite cazuri”. „Noile prevederi legislative adoptate în februarie 2004 au reprezentat un progres în transpunerea acquis-ului în materia nediscriminării, însă unele elemente ale unui mecanism anti-discriminare eficient, precum inversarea sarcinii probei sau datele statistice pentru demonstrarea discriminării indirecte, încă lipsesc”. De asemenea, Comisia Europeană subliniază că **„ar trebui întărită capacitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării”**¹⁰ (Vezi în acest sens Anexa 5).

Raportul Periodic al Comisiei Europene din anul 2005: **„trebuie asigurată garantarea independenței C.N.C.D.”** .

11.3.7. Comisia Europeană subliniază că, în materia nediscriminării, legislația încă necesită completări cu privire la inversarea sarcinii probei pentru a se institui un mecanism eficient în România și atrage atenția în mod particular asupra întăririi capacității administrative a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, asigurarea finanțării instituției, transparența și, **în mod special, „garantarea independenței”**¹¹. În mod particular, Comisia Europeană atrage atenția că, „autoritățile române ar trebui să demonstreze, la toate nivelele, că se aplică o politică de toleranță zero în privința rasismului

¹⁰ A se vedea 2004 Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession, 6.10.2004, pag.23 și 95 "The National Council for Combating Discrimination (NCCD) has continued its policy to prevent discriminatory actions. New legal provisions adopted in February 2004 represented further progress with the transposition of the anti-discrimination *acquis*. However, despite several legislative improvements, some elements of an efficient antidiscrimination mechanism, such as the shift of the burden of proof or acceptance of statistical data as evidence of indirect discrimination, are still lacking. Nevertheless, the NCCD proved its capacity to get support for its decisions: court decisions have usually confirmed the existence of discrimination in the cases contested - although the fines applied by NCCD have been invalidated in several cases. Notwithstanding the progress made, the capacity of the National Council for Combating Discrimination could also be enhanced.

¹¹ A se vedea 2005 Regular Report from the Commission on Romania's Progress towards accession, pag. 54, 55; "Legislative alignment in the field of anti-discrimination is still to be completed especially as regards the shift of the burden of proof in order to have in place an efficient anti-discrimination mechanism in Romania. The overall administrative capacity of the **National Council for Combating Discrimination** should be enhanced, including funding, transparency and general awareness of its activities, **and its independence should be guaranteed**".

împotriva romilor sau a altor minorități sau grupuri și că această politică este efectiv implementată¹²”.

4. Procesul de transpunere a acquis-ului în anul 2006 și asigurarea independenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

11.4.1. În urma modificărilor succesive aduse Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 prin Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003, precum și prin Legea nr. 27/2004, standardele minimale prevăzute în Directivele europene au fost transpuse în parte în legislația românească însă, **astfel cum a precizat Comisia Europeană în rapoartele sale, au rămas în discuție dezacorduri între legea internă și dispozițiile cuprinse în acquis-ul comunitar**, respectiv în Directivele Consiliului 2000/78/EC și 2000/78/EC, din acest motiv legislația anti-discriminare necesitând în continuare amendamente (Rapoartele Periodice ale Comisiei Europene, anii 2001-2006).

11.4.2. Având în vedere **riscul potențial ca la data aderării României la Uniunea Europeană, la 1 ianuarie 2007, legislația în materia nediscriminării să nu fie în conformitate cu acquis-ul**, în 14 iulie 2006 a fost adoptată **Legea nr.324/2006**, lege cu caracter organic, prin care au fost aduse modificări substanțiale la standardele în domeniul nediscriminării și în special cu privire la statutul instituției naționale desemnate cu monitorizarea și implementarea legislației în domeniu, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

11.4.3. **Legea nr.324/2006** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006, prevede expres că **transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică**, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și **prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5. Modificarea statutului CNCD în anul 2006

11.5.1. În vederea transunerii acquis-ului comunitar și subsecvent, pentru înlăturarea criticilor constante ale Comisiei Europene, Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței, Comitetului Consultativ al Convenției Cadru privind Protecția Minorităților Naționale și a altor instituții

¹² A se vedea Idem, pag. 19 “The Romanian authorities should demonstrate, at all levels, that the country applies a zero-tolerance policy on racism against Roma or against any other minority or group and that this policy is effectively implemented”.

internaționale, **legiuitorul român a reglementat aspectele instituționale sesizate și a adus Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, din punctul de vedere al statutului său, în concordanță cu standardele internaționale**¹³.

11.5.2. Astfel, urmare a modificărilor aduse prin Legea nr. 324/2006, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este **autoritatea națională care investighează și sancționează contravențional** faptele sau actele de discriminare, **autonomă**, cu personalitate juridică, **aflată sub control parlamentar**, și totodată garant al respectării și al aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte¹⁴.

11.5.3. Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legale în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește **armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative** care contravin principiului nediscriminării¹⁵.

11.5.4. Consiliul **elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării**. În acest sens, Consiliul **consultă autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale** care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării¹⁶.

11.5.5. În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării **își desfășoară activitatea în mod independent**, fără ca aceasta să fie îngrădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice¹⁷. În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își exercită atribuțiile în următoarele domenii: **prevenirea faptelor de discriminare; medierea faptelor de discriminare; investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; monitorizarea cazurilor de discriminare; acordarea de asistență de specialitate** victimelor discriminării¹⁸.

¹³ Directiva Consiliului Uniunii Europene nr. 43/2000, Recomandarea Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței nr. 2 și Recomandarea nr. 7, Rezoluția Adunării Generale a ONU nr. 48/134 din decembrie 1993, „Principiile de la Paris” privind măsurile pentru crearea unor instituții naționale de drepturile omului.

¹⁴ A se vedea art. 16 din Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006.

¹⁵ A se vedea art. 18 alin.1 din Legea nr. 324/2006.

¹⁶ A se vedea art. 18 alin.2 din Legea nr. 324/2006.

¹⁷ A se vedea art. 17 din Legea nr. 324/2006.

¹⁸ A se vedea art. 19 alin. 1 din Legea nr. 324/2006.

6. Punctul de vedere al Comisiei Europene cu privire la amendamentele adoptate prin Legea nr. 324/2006 de Parlamentul României și statutul de independență al CNCD

11.6.1. În urma analizei modificărilor aduse de Legea nr. 324/2006, în Comunicarea Comisiei Europene din 26 septembrie 2006, cuprinsă în Raportul de monitorizare privind situația pregătirii Bulgariei și a României pentru aderarea la Uniunea Europeană, capitolul Criteriu Politic; pct. 2, „Alte chestiuni care au presupus un progres ulterior în mai 2006”, Comisia Europeană precizează expres: „**Legea privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare a fost amendată pentru a respecta standardele Uniunii Europene cu privire la independența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**”¹⁹.

7. Modificarea competentelor CNCD în legătură cu sesizările care au ca obiect măsuri legislative în contextul politicii de salarizare

11.7.1. Prin Ordonanța de Urgență nr. 75 din 11 iunie 2008 privind stabilirea de măsuri pentru soluționarea unor aspecte financiare în sistemul justiției, s-a modificat Art. 19 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

11.7.2. Potrivit Art. V din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 75/2008:

„În Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007, după alineatul (2) al articolului 19 se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: (3) Sesizările având ca **obiect măsurile legislative** adoptate în contextul stabilirii **politicii de salarizare** a personalului din sistemul bugetar **nu intră în competența** de soluționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.”

11.7.3. Prin **legea nr. 76 din 1 aprilie 2009** publicata în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 aprilie 2009, de aprobare a Ordonanței de Urgență nr. 75/2008, **Art. V al OUG nr.75/2008 a fost abrogat.**

¹⁹ A se vedea COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, Monitoring report on the state of preparedness for EU membership of Bulgaria and Romania, Brussels, 26/09/2006, COM (2006), 2. OTHER ISSUES WHICH NEEDED FURTHER PROGRESS IN MAY 2006; 2.1 Political criteria, *Protection and integration of minorities*; pag. 40: “(...) The law on preventing and sanctioning all forms of discrimination has been amended to meet EU standards related to the independence of the National Council for Combating Discrimination”.

8. Decizia Curții Constituționale privind competența CNCD în legătură cu aspectele care vizează discriminări care își au izvorul în acte normative

11.8.1. Prin Încheierea din 14 aprilie 2008, pronunțată în Dosarul nr.7.604/99/2007, **Curtea de Apel Iași – Secția contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate** a dispozițiilor art.20 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Excepția a fost ridicată de Ministerul Justiției cu prilejul soluționării recursului formulat împotriva Sentinței civile nr.16/CA din 10 ianuarie 2008, pronunțată de Tribunalul Iași în Dosarul nr. 7.604/99/2007, sentință prin care Tribunalul Iași, Curtea de Apel Iași și Ministerul Justiției au fost obligați să plătească **drepturi salariale rezultând din diferențele de salarizare** constatate prin Hotărârea nr. 151 din 21 iunie 2007 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

11.8.2. Prin decizia nr. 997 din 7 octombrie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 774 din 18.11.2008, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate ridicată de Ministerul Justiției statuând că „(...) dispozițiile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare **sunt neconstituționale, în măsura în care sunt interpretate** în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege**, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative”.

11.8.3. Curtea Constituțională a reținut o serie de aspecte, între care: „Curtea constată că, în vederea îndeplinirii rolului său de garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să vegheze, printre altele, inclusiv asupra modului în care este respectat acest principiu în conținutul actelor normative. În acest sens, acest organ poate constata existența unor prevederi de lege discriminatorii și își poate exprima opinia în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative cu principiul nediscriminării. Ceea ce aici interesează sunt efectele pe care le produc aceste opinii. Astfel, dacă s-ar admite că, pe calea controlului jurisdicțional întemeiat pe art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să constate existența unor situații discriminatorii care își au izvorul direct în conținutul unor norme legale, hotărârea Consiliului ar putea avea ca efect încetarea aplicabilității acestor dispoziții și chiar aplicarea prin analogie a unor alte texte de lege, care nu se referă la persoana sau grupul social discriminate. Într-o atare împrejurare, se pune în discuție legitimitatea acestui organ de a interfera în competențele legislativului, prin înlăturarea aplicabilității unor acte normative

și instituirea aplicabilității altora, dar și în competențele Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, sub aspectul art.16 referitor la principiul nediscriminării.

Deși în lumina dispozițiilor constituționale o asemenea interpretare nu ar putea fi acceptată, rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării putând fi rezumat mai degrabă la posibilitatea de a constata existența unor discriminări în conținutul unor acte normative și la formularea de recomandări sau sesizarea autorităților competente pentru a modifica respectivele texte de lege, se observă totuși, așa cum s-a reținut și mai sus, că, în practică, art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000.

Pentru aceste motive, Curtea constată că prevederile art.20 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative”.

9. Clarificarea statutului CNCD sub aspectul încălcării principiului separației puterilor în stat și al caracterului de „instanță extraordinară”

11.9.1. Cea mai importantă clarificare a naturii juridice a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost oferită, în anul 2008, de Curtea Constituțională a României. Urmare a invocării unei excepții de neconstituționalitate a prevederilor art. 16-25 din O.G. nr. 137/2000, republicată, prin Decizia Curții Constituționale a României nr. 1.096 din 15 octombrie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 795 din 27 noiembrie 2008, Curtea Constituțională s-a pronunțat cu privire la natura juridică a CNCD sub aspectul respectării prevederilor constituționale. Curtea Constituțională a statuat, între altele, următoarele:

„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”²⁰.

„Consiliul își exercită atribuțiile independent, liber de orice influență din partea oricărei instituții ori autorități publice, cu respectarea prevederilor art.1

²⁰ Decizia Curții Constituționale a României nr. 1.096 din 15 octombrie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 795 din 27 noiembrie 2008.

alin.(4) din Legea fundamentală, care consacră principiul separației și echilibrului puterilor în cadrul democrației constituționale”²¹.

10. Reiterarea statutului constitutional al CNCD

11.10.1. Prin **Decizia nr. 444 din 31 martie 2009**²², Curtea Constituțională a statuat că, în speță, „Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este un organ administrativ cu **atribuții jurisdicționale**, care se bucură de **independența** necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional”, „fiind astfel respectate prevederile constituționale cuprinse în art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

11.10.2. Prin **Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009**²³, Curtea Constituțională a statuat că „**jurisdicția** Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării **nu are caracter obligatoriu**, întrucât legea nu prevede în sarcina persoanei vătămate obligația de a urma o procedură administrativ-jurisdicțională **prealabilă sesizării** instanței de judecată, ci numai posibilitatea de a **opta** între cele două căi de valorificare a dreptului, astfel încât nu se poate vorbi de încălcarea textului art. 21 alin. (4) din Constituție”.

11.10.3. Prin **Decizia nr. 1494 din 10 noiembrie 2009**²⁴, Curtea Constituțională a statuat că reglementările din Art. 20 alin. 8-10 din O.G. nr. 137/2000 privind comunicarea **hotărârii Colegiului și termenul de contestare** a acesteia **satisfac exigențele** impuse de normele constituționale, fiind în deplină **concordanță** cu prevederile art. 16, art. 21 și art. 24 din Legea fundamentală și cu cele ale art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

11. Concluzii

11.11.1. **Modificarea** statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **din organ de specialitate al administrației publice centrale**, în subordinea Guvernului, **în autoritate de stat**, autonomă, aflată **sub control parlamentar** (art. 16, art.17, art.18 din legea nr. 324/2006), așa cum rezultă și din concluziile Comisiei Europene, **îndeplinește standardul de independență** prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării.

11.11.2. Consiliul **investighează, constată și monitorizează** fapte de discriminare (art.19 alin.1 lit.c, lit.d din Legea nr. 324/2006) în conformitate cu **Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art.13 alin.2, teza a doua),

²¹ Idem

²² Decizie nr. 444 din 31 martie 2009, publicată în Monitorul Oficial nr. 331 din 19 mai 2009.

²³ Decizie nr. 1.470 din 10 noiembrie 2009, publicată în Monitorul Oficial nr. 887 din 18 decembrie 2009.

²⁴ Decizie nr. 1.494 din 10 noiembrie 2009, publicată în Monitorul Oficial nr. 909 din 24 decembrie 2009.

Recomandarea ECRI nr. 7 (Capitol 5, pct. 24) **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993** (Capitolul Principii cu privire la statutul comisiilor cu competențe cvasi-jurisdicționale).

11.11.3. Consiliul realizează **rapoarte anuale de activitate, independente și sunt supuse dezbaterii și aprobării Parlamentului** (art. 22 alin. 2 din Legea nr. 324/2006) corespunzător **Recomandării ECRI nr. 2** (Capitol 5, Principiul 5, pct. 3) și **Directivei Consiliului nr. 2000/43/CE** (art. 13 alin. 2, teza finală), **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993**. (Capitolul Competențe și responsabilități pct. 3 lit. a).

11.11.4. Consiliul acordă **asistență de specialitate victimelor** discriminării (art. 19 al.1 lit.e) conform cu **Recomandarea ECRI nr. 7** (Capitol 5, pct. 24) și cu **Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art. 13 alin. 2 teza întâi).

11.11.5. Consiliul elaborează și aplică **politici publice**, este responsabil cu **armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative** în domeniul nediscriminării (art. 18 alin.1 și alin.2 din Legea nr. 324/2006) **în conformitate cu Directiva Consiliului nr. 2000/43/CE** (art.13 alin.2 teza finală) și **Recomandarea ECRI nr. 7** (Capitol 5, pct.24) **Rezoluția Adunării Generale ONU nr. 48/134 din 1993** (Capitolul Competențe și responsabilități, pct. 3 lit. a) și lit. b).

XII. Dialogul cu organizațiile neguvernamentale (ARTICOLUL 14) și legea națională de transpunere

1. „DIALOGUL CU ONG-URILE” ÎN DIRECTIVA CADRU

12.1.1. Potrivit art. 14 din Directiva cadru:

Statele membre **încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale** care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, **interesul legitim** să contribuie la **lupta împotriva discriminării** pe baza unuia dintre criteriile prevăzute în art. 1, în vederea promovării principiului egalității de tratament.

2. „CONSULTAREA ONG-URILOR” ȘI LEGEA NAȚIONALĂ

12.2.1. Potrivit Art. 18 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată:

Art. 18: „Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării (...) legii (n.n. în domeniul său de activitate) (2) Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul **va consulta** autoritățile publice, **organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.**

XIII. Sancțiuni în Directiva cadru (ARTICOLUL 15) și legea națională de transpunere

1. „SANCTIUNI” ÎN DIRECTIVA CADRU

11.1.1. Potrivit art. 17 din Directiva cadru:

Statele membre stabilesc regimul **sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive** și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. **Sancțiunile** astfel prevăzute, care pot consta în despăgubiri pentru victimă, **trebuie să fie efective, proporționale și disuasive**. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.

2.SANCTIUNI PREVĂZUTE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

11.2.1. Potrivit art. 26 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, săvârșirea contravențiilor prevăzute de acest act normativ atrage, după caz, sancționarea cu **avertisment sau amendă contravențională**.

Art. 26: (1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu **amenda de la 400 lei la 4.000 lei**, dacă discriminarea vizează **o persoană fizică**, respectiv cu **amendă de la 600 lei la 8.000 lei**, dacă discriminarea vizează **un grup de persoane sau o comunitate**. (2) Sancțiunile se aplica și persoanelor juridice.

CAPITOL II

PLÂNGERI ȘI CONSTATĂRI DE DISCRIMINARE PE BAZA CRITERIILOR INCIDENTE DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. Plângeri adresate CNCD sub incidența legii naționale anti-discriminare

Numărul plângerilor adresate CNCD de la înființare (august 2002) până la data raportării (decembrie 2010) este de 4453. Acest număr cuprinde plângerile adresate pe baza tuturor criteriilor de discriminare interzise de către legea națională.

Fig. 1									
Plângeri adresate CNCD									
Criteriu	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Boală cronică necontagioasă	0	0	6	2	3	2	4	2	0
Orientare sexuală	1	5	6	9	6	7	6	6	4
Infectare HIV/Sida	0	1	15	10	5	3	7	1	3
Limbă	0	2	1	2	2	7	11	13	16
Convingeri	4	12	23	19	8	10	14	13	4
Religie	2	9	9	11	8	12	15	6	6
Categorie defavorizată	2	0	10	6	4	26	22	9	7
Vârstă	6	11	14	17	10	10	24	10	9
Gen (Sex)	3	14	13	9	11	22	32	9	18
Naționalitate	1	12	21	39	20	39	54	28	42
Dizabilitate	3	31	18	21	20	70	55	49	38
Etnie	34	66	45	85	69	82	62	62	54
Altele	52	184	108	61	132	32	159	96	83
Rasă	0	0	1	1	2	0	0	2	1
Categorie Socială/ Socio-profesională	26	126	63	90	132	514	372	222	193
Total	134	473	353	382	432	836	837	528	478

Tabelul de mai sus (Fig.1) indică tendințele înregistrate anual, plângerile adresate CNCD cunoscând o creștere progresivă, maximul fiind înregistrat în anul 2008. În anul 2009 s-a înregistrat o scădere a numărului plângerilor, în mare măsură explicabilă prin modificarea legislației anti-discriminare (O.G. nr. 137/2000, republicată), în special O.U.G. nr. 75/2008 prin care s-a delimitat competența CNCD în raport cu măsurile legislative în domeniul salarizării personalului din sistemul bugetar și Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008 prin care s-a statuat că CNCD nu are competență de a se

pronunța asupra discriminării care își are izvorul direct în conținutul unor norme legislative²⁵.

Raportul descrescător al plângerilor adresate CNCD în anul 2009 se reflectă și în numărul plângerilor care vizează discriminarea pe baza categoriei socio-profesionale. Dacă în anul 2007 din totalul celor 836 de plângeri, 515 vizau categorii sociale, respectiv socio-profesionale, în anul 2008 numărul acestor plângeri a scăzut la 372, iar în anul 2009 la 222. Astfel, s-a înregistrat o scădere de aproximativ 50% a plângerilor privind discriminarea pe baza acestui criteriu față de anul 2007 și de aproximativ 40% față de anul 2008. Explicația pentru această descreștere, în opinia CNCD, este strâns legată de modificarea competențelor CNCD, pe cale legislativă respectiv, în urma controlului de constituționalitate.

II. Plângeri adresate CNCD privind criteriul de religie, convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală

Din totalul celor **4453** de plângeri adresate CNCD (2002-2010), aproximativ **651** de plângeri au vizat discriminarea pe criteriul de religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală. **305** de plângeri au vizat discriminarea pe criteriul de dizabilitate, **185** pe criteriul de apartenență religioasă sau convingeri, **111** de plângeri pe criteriul de vârstă și aproximativ **50** de plângeri pe criteriul de orientare sexuală.

Fig. 2

Plângeri adresate CNCD pe baza criteriilor din Directiva 2000/78/CE									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Criteriu									
Religie	2	9	9	11	8	12	15	6	6
Convingeri	4	12	23	19	8	10	14	13	4
Dizabilitate	3	31	18	21	20	70	55	49	38
Vârstă	6	11	14	17	10	10	24	10	9
Orientare sexuală	1	5	6	9	6	7	6	6	4
Total plângeri	16	68	70	77	52	109	114	84	61

²⁵ Pentru detalii a se vedea Capitolul 1 Măsuri de transpunere a Directivei 2000/78/CE în legislația națională, Secțiunea XI bis CNCD și îndeplinirea standardelor de independență instituțională în contextul Directivei 2000/43/CE, pct. 7 și pct.8.

În raport cu numărul total de plângeri adresat CNCD și comparativ cu cele pe baza criteriului de religie, convingeri, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală, un procent relevant este deținut de sesizările privind discriminarea pe baza dizabilității (între 5-9%). Procentul acestora este semnificativ mai mare în raport cu cele care vizează orientarea sexuală sau apartenența religioasă. Doar în anii 2004-2005 s-a înregistrat un număr relativ apropiat de plângeri pe criteriul de dizabilitate, vârstă și convingeri (aprox. 5%). În rest, s-au înregistrat diferențe de trei-patru procente.

Fig. 3 Procentul plângerilor adresate CNCD pe baza criteriilor din Directiva 2000/78/CE									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Criteriu									
Religie	1,49%	1,90%	2,54%	2,87%	1,85%	1,43%	1,79%	1,13%	1,25%
Convingeri	2,98%	2,53%	6,51%	4,97%	1,85%	1,19%	1,67%	2,46%	0,83%
Dizabilitate	2,23%	6,55%	5,09%	5,49%	4,62%	8,37%	6,57%	9,28%	7,94%
Vârstă	4,47%	2,32%	3,96%	4,45%	2,31%	1,19%	2,86%	1,89%	1,88%
Orientare sexuală	0,74%	1,05%	1,69%	2,35%	1,38%	0,83%	0,71%	1,13%	0,83%
Total plângeri CNCD	134	473	353	382	432	836	837	528	478

III. Soluții de admitere a plângerilor pe criteriul de religie, convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală

Având în vedere domeniul de aplicare a legii naționale (protecția împotriva discriminării dincolo de obiectivul Directivei 2000/78/CE – raporturi de muncă), CNCD a constatat fapte de discriminare incidente raporturilor de muncă, însă și în legătură cu accesul la bunuri și la servicii sau alte domenii (protecție socială, sănătate, educație, protecția demnității personale).

Fig. 4 Plângeri și constatări (ex officio) discriminare: RELIGIE/CONVINGERI									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nr. plângeri	6	21	32	30	16	22	29	19	10
Nr. constatări muncă	-	1	2	4	1	2	4	3	1
Nr. constatări Bunuri, servicii Demnitate	-	-	-	2	1	3	-	2	1
Procent	-	3,84%	6,25%	20%	12,6%	22,7%	13,7%	26,3%	20%

Fig. 5	Plângeri CNCD și constatări (ex officio) discriminare: DIZABILITATE								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nr. plângeri	3	31	18	21	20	70	55	49	38
Nr. constatări muncă	-	-	1	1	-	3	-	4	1
Bunuri, servicii Demnitate	-	-	-	2	2	3	5	3	6
Procent	-	-	5,5%	14,2%	10%	8,5%	9,09%	18,5%	18,4%

Fig. 6	Plângeri CNCD și constatări (ex officio) discriminare: VÂRSTĂ								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nr. plângeri	6	11	14	17	10	10	24	10	9
Nr. constatări muncă	-	12 ²⁶	5	16	5	5	5	-	1
Bunuri, servicii Demnitate	-	1	-	-	1	-	2	-	1
Procent		54,4%	35,7%	94,1%	60,0%	50,0%	29,1%	-	22,2%

Fig. 7	Plângeri CNCD și constatări discriminare: ORIENTARE SEXUALĂ								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nr. plângeri	1	5	6	9	6	7	6	6	4
Nr. constatări muncă	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Bunuri, servicii Demnitate	-	-	1	4	-	2	1	1	1
Procent	-	-	16,6%	44,4%	-	42,8%	16,6%	16,6%	25%

²⁶ În 5 cazuri s-a constatat discriminarea urmare a plângerilor și în 7 cazuri urmare a autosesizării CNCD

VI. Domeniile în care s-a manifestat discriminarea în cazurile constatate de către CNCD

Astfel cum se poate remarca din Fig. 8, majoritatea cazurilor de discriminare au vizat condițiile de angajare, în mod special pe cele care impuneau criterii de selecție pe bază de vârstă, fără ca acestea să constituie o cerință ocupațională a postului. În cazul persoanelor cu dizabilități, cele mai frecvente cazuri au avut în vedere neasigurarea adaptării rezonabile în accesul la concursurile pentru ocuparea unui post, respectiv neasigurarea adaptării rezonabile la locul de muncă. Convingerile personale (în particular convingerile politice) au constituit în unele cazuri motive pentru dispunerea cercetărilor disciplinare și, în ultimă instanță, a desfacerii contractului de muncă. În cazul discriminării pe motiv de orientare sexuală, un singur caz a fost constatat în legătură cu dezvăluirea orientării sexuale a unui angajat, respectiv cercetarea disciplinară și sancționarea din acest considerent.

Fig. 8

Domenii de discriminare în cazurile INCIDENTE Directivei 2000/78/CE

	Religie/convingeri	Dizabilitate	Vârstă	Orientare sexuală
Domenii				
Anunț de angajare/Condiții	1	-	32	-
Concurs/Condiții/Respingere	3	1	6	-
Cercetare disciplinară/Sanctiuni	5	-	-	1
Desfacere contract de muncă	4	1	4	-
Retrogradare funcție	1	-		-
Promovare funcție	1	-	3	-
Formare profesională	-	-	3	-
Salarizare	3	-		-
Loc de muncă neadaptat	-	2		-
Condiții de pensionare	-	1	1	-
Total	18	10	49	1

În ceea ce privește cazurile de discriminare constatate de către CNCD, dar care exced domeniului de aplicare al Directivei 2000/78/CE, acestea pot fi urmărite în tabelele de mai jos:

Fig. 9		Domenii de discriminare în cazurile NEINCIDENTE Directivei cadru RELIGIE/CONVINGERI					
Domenii							
Acces servicii publice		Educație		Acces locuri publice		Demnitate	
Acordare loc înhumare	1	Conținut manual școlar	1	Piscină	1	Declarații publice	1
Acordare teren lăcaș de cult	1	Săli de studiu. Simboluri 1					
Acordare fonduri culte	1						
Informații de interes public	1						
Total		9					

Fig. 10	Domenii de discriminare în cazurile NEINCIDENTE Directivei cadru							
DIZABILITATE								
Domenii								
Acces servicii publice		Educatie		Acces bunuri și servicii		Demnitate		
Servicii sociale (cămin)	1	Excludere clasă	1	Transport taxi	1	Afirmații publice	1	
Servicii medicale (tratament)	1	Refuz înscriere	1	Transport gratuit	1	Afiș public	1	
Încadrare grad handicap	1			Sistem de semnalizare	1			
Impozitare (beneficiu)	3			Acces cabinet	1			
Drepturi sociale	3			Cont și card bancar	2			
Parcare accesibilă	1			Împrumut bancar	1			
Informații de interes public	1							
Total								
		22						

Fig. 11	Domenii de discriminare în cazurile NEINCIDENTE Directivei cadru				
VÂRSTĂ					
Domenii					
Acces servicii publice	Concurs TV		Acces bunuri și servicii		Demnitate
Servicii medicale(tratament) 2	Condiții participare	1	Piscină	1	-
			Asociație proprietari	1	
Total	5				

Fig. 12		Domenii de discriminare în cazurile NEINCIDENTE Directivei cadru ORIENTARE SEXUALĂ		
Domenii				
Acces servicii medicale		Acces bunuri și servicii		Demnitate
Criterii donator sânge	2	Facilități bilet avion	1	Afirmații publice 7
Total		10		

- O sinteză a cazurilor de discriminare pe bază de apartenență religioasă sau convingeri, dizabilitate, vârsta sau orientare sexuală constatate de către Consiliul National pentru Combaterea Discriminării poate fi studiată în capitolul următor.

V. Formele de discriminare în cazurile constatate de către CNCD

În cele aproximativ 122 cazuri, CNCD a constatat diferite forme de discriminare, incluzând discriminarea directă, indirectă, multiplă, instrucțiunea de a discrimina, hărțuirea și victimizarea. Trebuie precizat că în unele cazuri s-au constatat cumulativ mai multe forme de discriminare. De asemenea, se impune a preciza că legea națională, față de Directiva 2000/78/CE, interzice și comportamentul activ sau pasiv prin care se defavorizează nejustificat un grup de persoane sau se aduce atingere demnității personale, pe baza criteriilor interzise, inclusiv cele din Directiva 2000/78/CE.

Fig. 13

Forme de discriminare în cazurile constatate de către CNCD

RAPORTURI DE MUNCĂ	Religie/convingeri	Dizabilitate	Vârstă	Orientare sexuală
Formă				
Discriminare directă	12	7	38	1
Discriminare indirectă	4	2	2	-
Ordin de a discrimina	3	-	-	-
Discriminare multiplă	-	-	14	-
Hărțuire	2	-	1	1
Victimizare	-	-	-	1
Comportament activ sau pasiv care defavorizează	4	3	22	-

Fig. 14

Forme de discriminare în cazurile constatate de către CNCD

BUNURI, SERVICII	Religie/convingeri	Dizabilitate	Vârstă	Orientare sexuală
Formă				
Discriminare directă	5	16	6	6
Discriminare indirectă	2	5	-	-
Ordin de a discrimina	-	-	-	-
Discriminare multiplă	-	-	-	-
Hărțuire	1	1	-	2
Victimizare	-	-	-	-
Comportament activ sau pasiv care defavorizează	4	7	2	5

VII. Sancțiuni aplicate în cazurile de discriminare constatate de către CNCD

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu a adoptat hotărâri de constatare și de sancționare în cazuri de discriminare în cursul anului 2002. CNCD a devenit funcțional în luna august 2002. Sancțiunile aplicate de către CNCD sunt circumscrise domeniului contravențional, cuprinzând avertisment și amendă. Având în vedere rolul CNCD, Colegiul a adoptat și recomandări. În unele cazuri, datorită împlinirii termenului de prescripție ori a altor cauze obiective, nu s-au dispus sancțiuni contravenționale.

Fig. 14	Sancțiuni aplicate în cazurile de discriminare pe baza criteriilor din Directiva 2000/78/CE								
RELAȚII DE MUNCĂ	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Amendă	-	2	-	3	1	4	-	1	-
Avertisment	-	8	6	12	2	6	7	4	-
Recomandare	-	-	2	6	3	3	3	3	3
Doar constatare	-	3	1	1	-	-	-	1	-
Total									

Fig. 14	Sancțiuni aplicate în cazurile de discriminare pe baza criteriilor din Directiva 2000/78/CE (neincidente Directivei)								
BUNURI ȘI SERVICII	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Amendă	-	-	-	3	-	-	1	3	1
Avertisment	-	1	1	3	3	3	2	3	4
Recomandare	-	-	-	3	2	4	8	3	5
Doar constatare	-	-	-	0	-	1	-	-	-
Total									

CAPITOL

**JURISPRUDENȚA DE CONSTATARE A
DISCRIMINĂRII PE BAZA
CRITERIILOR INCINDENTE
DIRECTIVEI 2000/78/CE**

I. Jurisprudența de constatare a discriminării sub incidența domeniului de aplicare a legii naționale de transpunere a Directivei 2000/78/CE

Directiva 2000/78/CE are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de **apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală**, în ceea ce privește încadrarea în **muncă** și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament²⁷. Legea națională în domeniul nediscriminării privește condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională și interzice discriminarea pe bază de religie, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap²⁸.

1. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de RELIGIE sau CONVINGERI

(2003) Raporturi de muncă. Acțiuni de protest. Tratatament advers. Măsurile împotriva salariatului. Convingeri. F.G. s-a plâns împotriva companiei S.N.C. cu privire la tratamentul la care a fost supus ca urmare a participării sale la o acțiune de protest față de acțiunile economice luate de către societate. Partea reclamată a dispus împotriva petentului măsuri de retrogradare din funcție, diminuarea salariului, mutarea în alt loc de muncă și măsuri disciplinare. Prin **hotărârea nr. 76 din 11.03.2003**, Colegiul a reținut că sesizarea îmbracă forma cerută de O.G. nr. 137/2000 pentru a fi calificată drept faptă cu caracter **discriminatoriu**, constatându-se încălcarea prevederilor art. 6 lit.a și b din O.G. nr. 137/2000. Întrucât de la data săvârșirii faptei s-au scurs peste 6 luni, termenul de aplicare a sancțiunii s-a prescris (Art. 2 alin.1, art. 6 lit.a și b din O.G. nr. 137/2000).

(2004) Raporturi de muncă. Promovare. Criteriu aparent neutru. Tratatament diferențiat. Convingeri politice. Domnul B.C.D. s-a plâns cu privire la faptul că în cadrul societății în care lucrează a fost tratat diferențiat în ceea ce privește accesul și promovarea în carieră, datorită convingerilor sale politice, manifestate prin participarea la alegerile locale. În ciuda calificărilor profesionale deținute și a expertizei atestate nu a fost promovat, spre deosebire de alți angajați. Prin **hotărârea nr. 149 din 21.05.2004**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare indirectă**, potrivit art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, modificată prin O.G. nr. 77/2003 și art. 6 lit. d din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.3 și art.6 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

²⁷ Art.1 din Directiva 2000/78/CE

²⁸ Art 2 alin.1 și Art. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată

(2004) Concurs de admitere în profesie. Organizare. Considerarea elementelor libertății de religie. Doamna R.C. s-a adresat CNCD cu privire la imposibilitatea persoanelor care aparțin cultului Adventist de Ziua a Șaptea de a se prezenta la susținerea examenului de admitere în magistratură, organizat în zilele de sâmbătă. Potrivit doctrinei cultului în speță, zilele de sâmbătă sunt dedicate exclusiv închinării religioase. Petenta a solicitat CNCD să efectueze demersuri în vederea modificării zilelor de organizare a concursurilor de natură a asigura manifestarea dreptului la religie. Prin **hotărârea nr. 307 din 05.10.2004**, Colegiul a constatat că CNCD s-a adresat Ministerului Justiției, care va avea în vedere aspectele prezentate de petentă, în cadrul negocierilor viitoare privind organizarea concursurilor de admitere în magistratură.

(2005) Raport de muncă. Cercetare disciplinară. Defăimare. Libertate religioasă. Organizația neguvernamentală Centrul de Resurse Juridice și Organizația religioasă „Martorii lui Iehova” s-au plâns cu privire la tratamentul aplicat domnului D.V., învățător la Școala din localitatea M. S-au invocat acuzațiile aduse petentului de către Primarul localității cu privire la faptul că face propagandă religioasă în școală și că nu poate să desfășoare activitate pedagogică datorită apartenenței sale religioase. În același sens, s-a depus o plângere la Inspectoratul Școlar. Membrii comisiei de anchetă i-au pus în vedere că va trebui să aleagă între activitatea de cadru didactic și religie. Petentul a fost atenționat că în cazul în care vor fi primite reclamații cu privire la comportamentul său în afara școlii vor fi luate măsuri pentru eliminarea sa din sistemul de învățământ. Prin **hotărârea nr. 81 din 26.04.2005**, Colegiul a reținut că acuzațiile aduse de către Primarul localității au constituit o încălcare a prevederilor art. 19 din O.G. nr. 137/2000 privind dreptul la demnitate personală. În privința membrilor comisiei de anchetă s-a reținut încălcarea dreptului la viață privată, libertatea conștiinței și de exprimare, iar în privința notei comunicate de către Inspectorat s-a reținut încălcarea art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părților reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu avertisment. De asemenea, s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 6.000.000 lei cu privire la publicarea de articole cu caracter discriminatoriu, prin care se creează o atmosferă ostilă și ofensatoare față de minoritatea religioasă și față de minoritatea roma (Art. 2 alin.1 și alin.3, art. 5 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Asigurare asistență religioasă. Preoți militari. Protocol. Penitenciare. Asociația APADOR-CH s-a plâns cu privire la prevederile discriminatorii ale legii privind angajarea clerului militar și ale protocolului încheiat între Ministerul Justiției și Biserica Ortodoxă Română în legătură cu asigurarea asistenței religioase în penitenciare. Prin **hotărârea nr. 202 din 02.08.2005**, Colegiul a reținut că în măsura în care se reglementează asistența religioasă de către cultele recunoscute de lege, aceasta trebuie asigurată în condiții de egalitate persoanelor care fac parte din diferite culte sau organizații religioase recunoscute. Fosta Comisie Europeană a Drepturilor Omului, în cauza X. c. Marea Britanie a statuat că în limitele pe care le presupune starea

de detenție, autoritățile penitenciare au obligația să asigure deținuților facilitățile necesare exercițiului îndatoririlor religioase, inclusiv dreptul de a intra în contact cu un misionar al cultului practicant. Ca urmare, un protocol încheiat cu un cult poate acoperi cel mult problematica asistenței religioase pentru deținuții aparținând cultului în cauză, iar nu asistența religioasă a tuturor confesiunilor, deoarece se induce o discriminare în raport cu respectivele culte. Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare directă** sub incidența art. 2 alin.1 și alin.3 și a dispus **emiterea unei recomandări** în sensul eliminării prevederilor discriminatorii din protocolul în speță și Legea nr. 195/2000 (Art. 2 alin.1 și 3, art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Concurs promovare în profesie. Magistratură. Organizare. Considerarea elementelor libertății de religie. Doamna judecător V.M. s-a înscris la concursul de promovare și ulterior a constatat că examenul este stabilit într-o zi de sâmbătă. Având în vedere că este membră a Cultului Adventist de Ziua a Șaptea a adresat CSM o cerere de reprogramare a probei scrise pentru altă zi, deoarece, potrivit religiei sale, ziua de sâmbătă este zi de odihnă și de închinare religioasă. Cererea a fost refuzată. Prin **hotărârea nr. 350 din 19.12.2005**, Colegiul a reținut că libertatea de manifestare a religiei cuprinde o arie largă de acte, iar potrivit jurisprudenței CEDO practicile și îndeplinirea de ritualuri privesc un comportament religios exteriorizat prin participare la oficii sau la procesiuni, iar actele care sunt parte a practicilor unei religii sau a unei credințe într-o formă general recunoscută sunt protejate de convenția europeană. În acest sens, respectarea sabatului este parte integrantă a practicii religioase a cultului de care aparține petenta. Colegiul a constatat că nu poate fi reținută ca rezonabilă imposibilitatea programării examenului în zi de duminică pe motivul distanței de la care se deplasează concurenții și imposibilitatea acestora de a se prezenta la instanță în ziua de luni, faptul că prin participarea individuală a petentei nu s-ar asigura secretizarea lucrării etc. Colegiul a constatat că faptele sesizate intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000, constituind un **tratament diferențiat** din perspectiva principiului nediscriminării. De asemenea, s-a **recomandat** CSM ca la organizarea examenelor de promovare să se aibă în vedere principiul nediscriminării și al libertății de gândire, de conștiință și de religie (Art. 2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Raporturi de muncă. Retrogradare. Convingeri. Domnul I.P. s-a plâns cu privire la faptul că s-a decis trecerea sa în rezervă în urma participării la o manifestație neautorizată organizată de către Mișcarea pentru Integrarea Spirituală în Absolut. În afara activității profesionale, petentul a mers la diverse cursuri de yoga. În urma participării la o manifestație organizată de către MISA a fost sancționat contravențional pentru tulburarea liniștii publice. Procesul-verbal de sancționare a fost anulat de către instanța de judecată. Totuși, acesta a fost trimis în fața Consiliului de judecată și s-a decis trecerea în rezervă datorită participării sale la manifestația în cauză. Colegiul a reținut că deși împotriva petentului s-au invocat prevederi legale în legătură cu activități

politice, sindicale ori religioase, asociația MISA nu are natură politică, sindicală ori religioasă, nu contravine ordinii și disciplinei militare sau ordinii publice, imputându-se petentului că este membru al asociației în cauză. Prin **hotărârea nr. 365 din 18.11.2005**, Colegiul a reținut că trecerea în rezervă a petentului a dus la restricționarea dreptului la muncă recunoscut de lege, datorită apartenenței la asociația MISA. În speță, încetarea raporturilor de muncă s-a datorat convingerilor petentului, în legătură cu apartenența sa. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3, art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Raporturi de muncă. Desfacere contract de muncă. Convingeri politice. Domnul P.I. s-a plâns cu privire la faptul că angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă datorită convingerilor sale politice. În fapt, din înscrisurile depuse a rezultat că petentul a fost eliberat din funcție pe considerentul retragerii susținerii politice de către o formațiune politică. Prin **hotărârea nr. 318 din 23.11.2006**, Colegiul a reținut că măsura dispusă împotriva petentului a fost de natură a aduce atingere dreptului la muncă, în legătură directă cu un element care ține de convingerile politice. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și 2, art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 4000 RON (Art. 2 alin.1 și alin.2, art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Raport de muncă. Condiții de lucru. Diferențiere. Apartenență religioasă. Domnul B.G. s-a plâns cu privire la tratamentul la care a fost supus de către angajator, în speță mutarea succesivă a locului de muncă, aplicarea de măsuri disciplinare, solicitarea repetată de efectuare a testului psihologic, cercetare disciplinară datorită apartenenței sale la cultul religios baptist. Prin **hotărârea nr. 172 din 07.02.2007**, Colegiul a reținut că sesizarea este întemeiată parțial, în particular, cu privire la tratamentul diferit aplicat petentului vizând sancționarea sa în legătură cu un incident la locul de muncă. Colegiul a reținut că tratamentul diferențiat a avut legătură cu apartenența religioasă (**discriminare directă**), contrar prevederilor art. 2 alin.1 și alin. 4 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, împotriva angajatorului s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin. 4, art. 6 lit.e din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Raporturi de muncă. Drepturi salariale. Convingeri politice. Domnul S.V. s-a plâns cu privire la faptul că a fost supus unui tratament discriminatoriu datorită convingerilor sale politice. Urmare a faptului că petentul a criticat public gestul părții reclamate de a-și fi schimbat opțiunea politică și trecerea într-un alt partid politic, i-au fost afectate drepturile salariale comparativ cu ceilalți salariați (cuantumul premiilor salariale mai mic, reducerea indemnizației de conducere, neacordarea salariului de merit, neplata

orelor suplimentare). Prin **hotărârea nr. 400 din 07.11.2007**, Colegiul a reținut că evaluările profesionale ale petentului au fost maxime, iar raportat la activitatea lui s-a creat o situație diferențiată între acesta și alți angajați aflați în funcții similare, sub aspectul drepturilor salariale. Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare indirectă**, potrivit art. 1 alin.2, lit.i, art. 2 alin.2 și alin.3, art. 6 alin.1 lit. c și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 400 RON (Art. 1 alin.2, lit.i, art. 2 alin.2 și alin.3, art. 6 alin.1 lit. c și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Raporturi de muncă. Cercetare disciplinară. Desfacere contract de muncă. Convingeri politice. Domnul C.V.I. fost membru al unui partid politic și simpatizant a fost numit în funcție de conducere. S-a plâns cu privire la faptul că angajatorul i-a solicitat să se retragă din funcția pe care o deține pe considerentul executării unui ordin politic. Aceeași solicitare a fost făcută și altor persoane care dețineau funcții similare și care făceau parte din partidul la care se asociase petentul. Acesta a fost supus unor cercetări disciplinare și în ultimă instanță s-a dispus desfacerea contractului de muncă. Partea reclamată a invocat faptul că cercetările disciplinare au avut la bază nereguli sesizate în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ceea ce a condus la desfacerea contractului. Prin **hotărârea nr. 260 din 18.02.2008**, Colegiul a reținut că tratamentul la care a fost supus petentul (apeluri telefonice, solicitarea demisiei, controale, cercetări disciplinare, desfacere contract) constituie hărțuire la locul de muncă, motivată de convingerile politice ale acestuia. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și art. 2 alin.5 din O.G. nr.137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și art. 2 alin.5 din O.G. nr.137/2000, republicată).

(2008) Raporturi de muncă. Cercetare disciplinară. Desfacere contract de muncă. Convingeri politice. Domnul D.D. s-a plâns cu privire la faptul că angajatorul i-a reproșat că nu se află în partidul care trebuie, iar ulterior a fost supus unor cercetări disciplinare, fiind acuzat de abateri disciplinare grave și de prejudicii la adresa companiei. Ulterior, i s-a comunicat pe fax decizia de desfacere a contractului de muncă. Prin **hotărârea nr. 401 din 22.07.2008**, Colegiul a reținut că declanșarea acțiunilor de control și de procedură disciplinară, deși au avut la bază prezumtive abateri, au avut legătură cu faptul că petentul nu era membru al unui anumit partid politic. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4 din O.G. nr.137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.4 din O.G. nr.137/2000, republicată).

(2008) Raporturi de muncă. Cercetare disciplinară. Desfacere contract de muncă. Convingeri politice. Domnul G.G. s-a plâns cu privire la faptul că angajatorul i-a solicitat să se retragă din funcția pe care o deține, pe considerentul executării unui ordin politic, respectiv faptul că nu mai are

susținere politică (nu mai face parte dintr-un anumit partid). Petentul a fost supus unei cercetări disciplinare, fiind sancționat cu avertisment, iar în perioada în care s-a aflat în concediu medical în locul său a fost numită o altă persoană, membru al unui partid politic. Prin **hotărârea nr. 546 din 06.10.2008**, Colegiul a reținut că angajatorul a dispus declanșarea unor acțiuni de control și de procedură disciplinară datorate faptului că petentul nu era membru al aceluiași partid politic, cu scopul încheierii raporturilor de muncă. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.2 (dispoziție de a discrimina) din O.G. nr.137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și art. 2 alin.2 din O.G. nr.137/2000, republicată).

(2008) Raporturi de muncă. Cercetare disciplinară. Desfacere contract de muncă. Convingeri politice. Domnul B.D. s-a plâns cu privire la faptul că angajatorul i-a solicitat să se retragă din funcția pe care o deține, pe considerentul executării unui ordin politic. Petentul a fost supus unor controale și verificări, solicitându-se prezentarea demisiei, din motive politice. Partea reclamată a invocat faptul că petentul a săvârșit abateri de la regulile privind disciplina muncii și angajamentele deontologice. Prin **hotărârea nr. 795 din 27.08.2008**, Colegiul a reținut că tratamentul la care a fost supus petentul (apeluri telefonice, solicitarea demisiei, controale, cercetări disciplinare) constituie hărțuire la locul de muncă, motivată de convingerile politice ale acestuia. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1, alin.2, alin.3 și art. 2 alin.5 din O.G. nr.137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1, alin. 2, alin.3 și art. 2 alin.5 din O.G. nr.137/2000, republicată).

(2009) Raporturi de muncă. Relații ierarhice. Convingere. Obligații. T.A.M. s-a plâns cu privire la neacordarea concediului de odihnă, trecerea ca absentă ziua de lucru, precum și solicitarea de completare a unor rapoarte suplimentare de activitate, spre deosebire de alți colegi care nu au fost tratați într-o manieră similară. Motivul acestui tratament l-a constituit faptul că petenta a divulgat presei informații interne ale angajatorului. Reclamatul nu a prezentat nicio justificare cu privire la aspectele invocate, limitându-se a preciza că petenta are o relație de concubinaj cu un alt salariat, că este cercetată și condamnată de către instanțele de judecată. În lipsa unor justificări obiective din partea reclamatului, Colegiul a reținut că aspectele sesizate au fost de natură să creeze un cadru intimidant și ostil față de petentă. Prin hotărârea **nr. 186 din 31.03.2009**, s-a constatat **hărțuirea** acesteia pe baza convingerilor și s-a dispus sancționarea contravențională a părții reclamate cu **amendă** în cuantum de 600 lei (Art.2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Raporturi de muncă. Evaluare profesională. Convingere. Refuz. A.V. s-a plâns cu privire la neacordarea fișei de evaluare profesională din cauza opțiunilor sale politice. Petenta consideră că a fost tratată diferit față de ceilalți salariați fiind, împreună cu un alt coleg, singurii care nu au primit fișa de evaluare profesională, în condițiile în care aceștia au o altă opțiune politică

decât ceilalți salariați. Partea reclamată nu a prezentat justificări cu referire la situația imputată. Contractul colectiv de muncă aplicabil angajatorului prevedea obligații specifice cu privire la evaluare. În aceste condiții, Colegiul a constatat existența unui tratament diferențiat aplicabil petentei față de ceilalți salariați, cu care se afla în raport de comparabilitate. Prin **hotărârea nr. 356 din 25.06.2009** s-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** și s-a dispus emiterea unei **recomandări** părții reclamate (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Condiții de angajare post de administrator afacere. Convingeri. Asociația Umanistă s-a plâns cu privire la publicarea unui anunț de angajare pentru ocuparea postului de administrator la o pensiune, care cuprinde printre condiții: „om cu frica de Dumnezeu”. Prin **hotărârea nr. 418 din 18.08.2009**, Colegiul a considerat că sintagma utilizată poate fi privită în sens coroborat corectitudinii, respectiv onestității, iar o cerință de probitate corelativ unui post care presupune gestionarea și administrarea patrimoniului, fapt care implică încrederea între angajat și angajator, este o cerință obiectivă, atât timp cât nu induce distincții între persoane aflate în situații comparabile. Pe de altă parte, în măsura în care o astfel de condiție ar implica, în fapt, aplicarea de către angajator a unui proces de selecție pe baza unor criterii de apreciere pur subiective, care ar conduce la eliminarea unor candidați ori la refuzul acestora din cauza convingerilor religioase sau filozofice, ar intra sub incidența prevederilor art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată (**discriminare indirectă**). În cauză nu s-au reținut astfel de diferențieri. În cursul soluționării plângerii, angajatorul a modificat anunțul de angajare.

(2010) Raporturi de muncă. Reprezentanți aleși. Indemnizații sedințe comisii de specialitate. Convingeri politice. Domnul B.S., consilier local, s-a plâns cu privire la faptul că atât lui, cât și colegilor care fac parte dintr-un anumit partid politic, li s-a refuzat plata indemnizațiilor pentru activitatea în cadrul ședințelor în comisiile de specialitate și a ședințelor ordinare de consiliu, spre deosebire de reprezentanții altor partide, cărora li s-au plătit respectivele indemnizații. Prin **hotărârea nr. 328 din 18.11.2010**, Colegiul a reținut că, potrivit legii privind statutul aleșilor locali, pentru participarea la comisiile de specialitate aleșii locali sunt îndreptățiți la plata unei indemnizații de ședință, în cuantumul stabilit de lege. Din înscrisurile aflate la dosar, a rezultat că din cei 13 consilieri locali, doar în cazul a 7 dintre consilieri s-au făcut plăți ale indemnizațiilor. În cazul petentului și a colegilor care făceau parte din același partid nu s-au efectuat plățile în cauză, astfel încât s-a indus un tratament diferențiat care a dezavantajat petentul în raport cu persoane aflate în situații similare, pe baza apartenenței sale politice. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și art. 6 lit.c din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea preîntâmpinării situațiilor care pun în discuție principiul egalității sub aspectul dreptului la indemnizații al aleșilor locali (Art. 2 alin.1 și art. 6 lit.c din O.G. nr. 137/2000, republicată).

2. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de DIZABILITATE

(2004) Concurs de admitere în profesie. Organizare. Considerarea stării de dizabilitate. Adaptare rezonabilă. Domnul G.M. s-a plâns cu privire la refuzul Uniunii Naționale a Notarilor Publici și al Ministerului Justiției de a forma o comisie separată de examinare a cunoștințelor pentru persoanele cu handicap în vederea susținerii examenului de primire în profesia de notar. Petentul este persoană cu handicap și poate desfășura munca în condiții protective. Are dificultăți de exprimare și de deplasare. Este de profesie avocat, îndeplinește condițiile pentru susținerea examenului de intrare în profesia de notar, însă nu poate susține examenul în condiții similare cu ceilalți candidați care nu au o dizabilitate similară. Colegiul a reținut că în ceea ce privește situația petentului pot fi adoptate măsuri afirmative, în concret măsuri speciale care au în vedere tocmai protecția persoanelor defavorizate (cum este cazul unor minorități etnice). Prin **hotărârea nr. 362 din 17.12.2004**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Colegiul s-a raportat la prevederile art. 15 din Carta socială europeană revizuită, precum și la prevederile Legii nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, în particular, art. 44 care se referă la obligația de adaptare a locului de muncă. Solicitarea petentului era legitimă, în condițiile în care legislația susține protecția persoanelor cu handicap. Împotriva părții reclamate (U.N.N.P.) s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art.19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Concurs de admitere în profesie. Organizare comisie specială. Dizabilitate. Adaptare rezonabilă. Domnul G.M. s-a plâns cu privire la refuzul de a se constitui o comisie specială de examinare a cunoștințelor în vederea admiterii în profesia de notar. Petentul este persoană cu handicap și poate desfășura munca în condiții protective. În opinia Ministerului Justiției dizabilitatea petentului constituia impediment în exercitarea profesiei de notar public, iar legislația în domeniu nu prevede excepții cu privire la susținerea examenului în mod individual. Prin **hotărârea nr. 276 din 25.10.2005**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 6 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Colegiul s-a raportat la prevederile art. 15 din Carta socială europeană revizuită, precum și la prevederile Legii nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, în particular, art. 44 care se referă la obligația de adaptare a locului de muncă. Ca atare, solicitarea petentului era legitimă, în condițiile în care legislația susține protecția persoanelor cu handicap. Împotriva părții reclamate (U.N.N.P. și Ministerul Justiției) s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment**. De asemenea, s-a **recomandat** UNNP înființarea unei comisii speciale pentru examinarea cunoștințelor de specialitate ale petentului (Art. 2

alin.1 și alin.3 și art.19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Drepturi de asigurări sociale. Pensionare. Dizabilitate.Vârstă.

Domnul A.A., persoană cu dizabilitate, pensionată pentru limită de vârstă, s-a plâns cu privire la refuzul de a se emite o nouă decizie de pensionare cu includerea stagiului suplimentar lucrat, potrivit art. 78 alin.8 din Legea nr. 19/2000. Partea reclamată a respins solicitarea petentului, deși instanțele de judecată au statuat că „asigurații nevăzători, care s-au pensionat în temeiul dispozițiilor art.47 alin.2 din Legea Nr. 19/2000, îndeplinesc cele două condiții cumulative prevăzute și în art.78 alin.8 din Lege, respectiv vârsta minimă de cotizare, pentru a putea beneficia de majorarea punctajului pentru perioada suplimentară de cotizare”, respectiv „împrejurarea că persoanele cu handicap beneficiază prin efectul legii de o reducere a stagiului de cotizare nu poate determina excluderea acestora de la aplicarea dispozițiilor art.78 alin.8 din lege”. Partea reclamată a invocat faptul că petentul nu îndeplinea cerințele legale aplicabile. Prin **hotărârea nr. 218 din 01.08.2007**, Colegiul a constatat că în cazul petiției, criteriul care a stat la baza tratamentului aplicat l-a constituit împrejurarea conținută în prevederile art.47 alin.2 raportată la art.78 alin.8 din Legea nr.19/2000, concretizată în vârsta standard de pensionare, raportată la vârsta de pensionare prevăzută pentru persoanele cu handicap, respectiv nevăzător, în privința cărora dispoziția legală prevede beneficiul de „pensie pentru limită de vârstă, indiferent de vârstă, dacă au realizat ca nevăzător cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare prevăzut de lege”. Din perspectiva elementului de comparabilitate, art.78 alin.8 din legea în discuție prevedea că beneficiază de o majorare a pensiei toți cei care, după îndeplinirea condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă, contribuie suplimentar o anumită perioadă de timp la sistemul public de pensii. Astfel, toate persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă prevăzute de lege, sub aspectul pensionării și al beneficiilor acordate de art.78 alin.8 se află în situație comparabilă, inclusiv asigurații nevăzători pensionați potrivit art.47 alin.2 din lege. Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia pronunțată a menținut Sentința Curții de Apel P. care a reținut că prin dispoziția cuprinsă în art.78 alin.8 se creează un regim de egalitate pentru pensionarii care beneficiază de pensie pentru limită de vârstă. Astfel, Colegiul a considerat că prin efectul interpretării prevederilor legale în speță s-a indus un tratament diferit implicit, concretizat în excluderea petentului de la aplicarea dispozițiilor art.78 alin.8 din Legea nr.19/2000. Colegiul a dispus emiterea unei recomandări Ministerului Muncii pentru a depune diligențele necesare în vederea adoptării normelor tehnice de aplicare a prevederilor art.78 alin.8 din legea nr.19/2000, potrivit principiului tratamentului egal între persoane (Art. 1, Art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată)

(2007) Concurs ocupare post didactic. Respingere. Dizabilitate. Domnul M.D. s-a plâns cu privire la faptul că s-a înscris în vederea participării la concursul pentru ocuparea unui post didactic în domeniul aeromodelismului, însă a fost respins datorită dizabilității de care suferă. Petentul este persoană cu

dizabilitate accentuată, absolvent al Academiei Naționale de Educație Fizică și Sport, specializarea Aeromodelism. Partea reclamată a arătat că refuzul s-a datorat faptului că pregătirea petentului nu corespundea postului în cauză, fără a justifica această susținere în concret. Prin **hotărârea nr. 256 din 17.09.2007**, Colegiul a reținut că prezumția de tratament diferit pe baza criteriului de dizabilitate nu a fost răsturnată de partea reclamată. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** conform art. 2 alin.1 și alin.4 coroborat cu art. 7 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 400 RON (Art. 2 alin.1 și alin.4 coroborat cu art. 7 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Loc de muncă. Accesibilitate. Dizabilitate. Doamna M.E.R., de profesie tehnician dentar principal, cu dizabilitate auditivă, a primit în concesiune un spațiu la etaj în care își desfășura activitatea în domeniul tehnico-dentar. În același imobil, la parter, avea sediul un alt cabinet medical. Petenta s-a plâns cu privire la faptul că angajații cabinetului de la parter închid în mod frecvent ușa de la intrarea în imobil, astfel încât la cabinetul său nu pot ajunge pacienți sau medici colaboratori, deoarece nu poate auzi soneria de la intrare. Prin **hotărârea nr. 357 din 05.11.2007**, Colegiul a reținut că din cauza dizabilității de care suferă, petenta nu putea auzi soneria de la intrarea în imobil, pentru a facilita accesul potențialilor săi clienți. Blocarea accesului în imobil a avut drept consecință limitarea accesului persoanelor la cabinetul petentei, fiind afectată activitatea profesională a acesteia. S-a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4, art. 10 lit.b și c din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părților reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.4 , art. 10 lit.b și c din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Raporturi de muncă. Adaptare rezonabilă la locul de muncă. Dizabilitate. L.L.R., persoană cu gradul I de invaliditate, s-a plâns cu privire la condițiile existente la locul de muncă și de maniera în care a fost tratat, având în vedere situația sa medicală. Petentul a arătat că facilitățile sanitare existente și locul de muncă nu i-au permis desfășurarea activităților în condiții normale, respectiv în condițiile stipulate de legea privind protecția persoanelor cu handicap. Dizabilitatea sa a constituit un motiv de marginalizare la locul de muncă și nu a primit „nimic de lucru”. Colegiul a considerat că situația invocată pune în discuție neasigurarea adaptării rezonabile a locului de muncă, în condiții minimale, corespunzător dizabilității petentului. Prin **hotărârea nr. 665 din 26.11.2009**, Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie discriminare și a dispus sancționarea părții reclamate cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Raporturi de muncă. Desfacerea contractului de munca. Dizabilitate. L.L.E. s-a plâns cu privire la desfacerea contractului de muncă din cauza handicapului dobândit pe parcursul desfășurării activității. Deși partea reclamată a considerat că în caz a încetat de drept contractul de muncă, în fapt a susținut că nu are în organigramă funcții cu normă redusă (n.n. pe care

le-ar fi putut îndeplini petenta), iar pe de altă parte nu dispune de activități conforme cu handicapul rezultat din decizia asupra capacității de muncă. Colegiul a constatat că partea reclamată nu a justificat în niciun fel imposibilitatea asigurării unei norme parțiale și nu a respins susținerile că are punct de lucru cu locuri de muncă în regim de normă parțială. În raport cu prevederile Legii nr. 448/2006 care asigură adaptarea rezonabilă la locul de muncă, prin **hotărârea nr. 463 din 02.09.2009**, Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare directă** și a dispus sancționarea părții reclamate cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Raporturi de muncă. Refuz reangajare. Dizabilitate. F.A.E. s-a plâns cu privire la refuzul părții reclamate de a-l reangaja după expirarea contractului de muncă pe perioadă determinată deoarece este persoană cu handicap, în condițiile în care alte persoane au fost angajate de reclamat. Petentul beneficia de reducerea vârstei de pensionare potrivit legii privind protecția persoanelor cu handicap, însă a lucrat pe perioadă determinată deoarece nu avea stagiul de cotizare complet și împlinirea vârstei de pensionare în vederea trecerii la pensionare pentru limită de vârstă. Partea reclamată a invocat lipsa posturilor vacante, precum și inexistența unui post adaptat unei persoane cu handicap. Colegiul a observat însă că petentul a solicitat angajarea pe postul deținut anterior, ceea ce prezumă că acesta era corespunzător nevoilor petentului, având în vedere perioada îndelungată de timp în care acesta l-a ocupat efectiv. Prin **hotărârea nr. 77 din 03.02.2009**, Colegiul a constatat că, deși motivele invocate sunt aparent neutre, acestea nu sunt justificate obiectiv astfel încât, în cauză, s-a reținut o **discriminare indirectă**, s-a dispus sancționarea părții reclamate cu **avertisment** și emiterea unei **recomandări** (Art. 2 alin.3 și art. 6 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Concurs post. Respingere dosar de concurs în vederea angajării. Dizabilitate. M.G.C. s-a plâns cu privire la respingerea dosarului pentru participarea la un concurs de ocupare a unui loc de muncă, pe motivul necorespunderii din punct de vedere medical, deși medicul de familie a eliberat o adeverință medicală cu observația „apt clinic”. Petentul a depus la dosar adeverința medicală, precum și un certificat de handicap. Partea reclamată a susținut că refuzul are la bază lipsa capacității de a face față solicitărilor postului, în speță starea de sănătate necorespunzătoare. Colegiul a observat că din comisia de examinare care a respins dosarul nu făcea parte niciun medic, iar competența de a stabili aptitudinea unei persoane de ocupare a unui post nu revenea comisiei, ci organelor medicale. Prin **hotărârea nr. 345 din 23.06.2009**, Colegiul a reținut că din cauza dizabilității, fără a se stabili o legătură directă și obiectivă cu necorespunderea medicală a petentului, acestuia i s-a îngrădit dreptul de a participa la concursul pentru ocuparea unui post. Astfel, Colegiul a constatat **discriminarea directă**, a dispus sancționarea cu **avertisment** și emiterea unei **recomandări** părții reclamate (Art. 2 alin.1, art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Concurs admitere profesie. Adaptare rezonabilă. Dizabilitate. Dl. A.R.C. s-a plâns în legătură cu faptul că s-a înscris la examenul de admitere în profesia de practician în insolvență și a solicitat, justificat cu motive medicale, acordarea unui timp suplimentar de ½ față de timpul normal de examinare. Petentul a arătat că suferă de anumite afecțiuni medicale, tulburări de concentrare, deteriorare cognitivă și slabă capacitate de concentrare a atenției cu rezultate slabe ca viteză. Reprezentanții părții reclamate i-au comunicat că nu se poate răspunde favorabil cererii din considerente ce țin de nereglementarea legală a unor astfel de cazuri. Prin **hotărârea nr. 126 din 07.07.2010**, Colegiul a reținut că în privința petentului a existat o limitare (reducerea la cel puțin jumătate a capacității de muncă) ce rezulta din deficiențe fizice, mentale sau psihice (încadrare în grad III de invaliditate) și care au împiedicat participarea la viața profesională, pe o perioadă de timp de îndelungată. Deși situația dată nu rezulta dintr-un act ce atestă o dizabilitate, stricto sensu, corelativ legii naționale nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Colegiul s-a raportat la interpretarea dată noțiunii de dizabilitate de către Curtea Europeană de Justiție și la conceptul de adaptare rezonabilă transpus în legea națională. Colegiul a reținut că motivele părții reclamate au avut caracter aparent neutru, însă circumstanțele de fapt au condus la dezavantajarea petentului, datorită situației sale medicale, în sensul prevederilor art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. ... Omisiunea de a ține cont de situația diferită în care se afla petentul a condus la tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite, ceea ce reprezintă una din formele de încălcare a principiului egalității, și în speță, o **discriminare indirectă**, materializată prin neasigurarea adaptării rezonabile în cauză. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** pentru ca în desfășurarea concursurilor de admitere să fie luate în considerare toate diferențele relevante din punctul de vedere al persoanelor cu dizabilități și să se adopte măsuri adecvate pentru a asigura oportunități de șanse egale în procesul de acces în profesie. (Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată)

3. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de VÂRSTĂ

(2003) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Doamna X, în vârstă de 35 de ani, s-a plâns cu privire la faptul că, în urma unui anunț publicat în ziarul „România Liberă”, a contactat angajatorul B.A.D.O. în vederea ocupării postului de jurist sau de secretară. Reprezentantul părții reclamate i-a precizat că nu se încadrează în criteriile de ocupare a postului, deoarece vârsta maximă este de 28 de ani, deși această condiție nu era prevăzută în anunțul publicat în ziar. Prin **hotărârea nr. 112 din 23.04.2003**, Colegiul a reținut că faptele prezentate constituie **discriminare** în sensul prevederilor art. 2 alin.2 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000. În același sens, s-a invocat art. 1 din Instrucțiunea CNCD, publicată în Monitorul Oficial nr. 235 din 7 aprilie 2003, prin care angajatorii au obligația de a asigura liberul

acces la toate etapele procesului de angajare fără nicio deosebire pe bază de vârstă. De asemenea, s-a dispus sancționarea părții reclamate cu **amendă** contravențională în cuantum de 5.000.000 lei (ROL) (Art. 2 alin.2, art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2003) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Sex. M.C. s-a plâns cu privire la anunțul de angajare postat la Primăria comunei, în speță condițiile cerute pentru înscrierea la concursul în vederea ocupării postului (femeie de serviciu). Între criteriile de selecție, partea reclamată a inclus condiția: persoană sex feminin, vârstă cuprinsă între 30-35 de ani. Prin **hotărârea nr. 113 din 07.05.2003**, Colegiul a constatat că respectivele criterii (sex, vârstă) contravin prevederilor art. 2 alin.2, art. 5 și art. 5 alin.2 din O.G. nr. 137/2000. În același sens, s-a dispus sancționarea părții reclamate cu **amendă** contravențională în cuantum de 7.000.000 lei (ROL) (Art. 2 alin.2, art. 5, art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2003) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. R.D. s-a plâns cu privire la anunțul pentru ocuparea unui loc de muncă publicat de Camera Deputaților, care a inclus impunerea unei limite de vârstă pentru candidați. Prin **hotărârea nr. 173 din 03.06.2003**, Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare**, în sensul preverilor art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000). Întrucât de la data săvârșirii faptei (decembrie 2001) s-au scurs peste 6 luni, termenul de aplicare a sancțiunii s-a prescris (Art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2003) Concurs pentru ocupare post. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Sex. O.I., P.G. și B.V. s-au plâns cu privire la organizarea concursurilor pentru angajare de personal în cadrul Primăriei, în principal impunerea condiției de vârstă și sex. În cadrul a trei concursuri pentru ocuparea postului de guard (paznic), șofer și referent (agent fiscal), participarea a fost condiționată de vârstă (maxim 35 de ani pentru postul de guard, maxim 45 de ani pentru postul de șofer și maxim 35 de ani pentru postul de referent), precum și de sex (masculin) pentru toate posturile. Prin **hotărârea nr. 178 din 03.06.2003**, Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare**, în sensul prevederilor art. 7 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000. Întrucât de la data săvârșirii faptei (14.06.2001, 9.07.2001, 4.10.2002) s-au scurs peste 6 luni, termenul de aplicare a sancțiunii s-a prescris (Art. Alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2003) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la publicarea în cadrul rubricilor de publicitate din presa scrisă a anunțurilor de angajare care conțin criterii de selecție pe baza vârstei, a sexului sau a apartenenței la o etnie sau la o minoritate. Colegiul s-a autosesizat cu privire la publicarea unor asemenea anunțuri în ziarele „România Liberă”, „Național”, „Evenimentul Zilei”, „Monitorul de București”, „Adevărul”, „Ziarul”, „Ziua”. Prin **hotărârile nr. 188, 189, 190, 191, 192, 193 și 194 din 10.06.2003**,

Colegiul a reținut că prin impunerea condițiilor în speță s-au săvârșit fapte de **discriminare** contrar prevederilor art. 2 alin.2 și art. 7 alin.2. De asemenea, s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** a părților reclamate (Art. 2 alin.2 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2003) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. R.D. s-a plâns cu privire la anunțul pentru ocuparea unui loc de muncă publicat de către Camera Deputaților, care a inclus impunerea unei limite de vârstă pentru candidați. Prin **hotărârea nr. 217 din 14.03.2003**, Colegiul a reținut că prin instituirea limitei de vârstă ca o condiție de participare la concursul organizat pentru ocuparea unui post, s-a indus o **discriminare** în sensul preverilor art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** a părții reclamate (Art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2004) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Sex. Domnul X s-a plâns cu privire la faptul că pe un site internet de specialitate s-a postat un anunț de angajare pentru postul de programator. Între condițiile necesare pentru selecție se includea vârsta cuprinsă între 20-45 de ani și sex masculin. Prin **hotărârea nr. 60 din 26.02.2004**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare**, potrivit art. 2 alin.3 și art.7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva companiei angajatoare s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.3 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000 cu modificări și completări ulterioare).

(2004) Admitere în profesie. Statut. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Doamna L.E.G. și-a depus dosarul în vederea participării la examenul de admitere în profesia de notar public. Dosarul petentei a fost respins deoarece depășea vârsta de 35 de ani, în baza prevederilor Art. 48 din Statutul Uniunii Naționale a Notarilor Publici. Articolul 48 prevedea că pot fi notari stagieri persoanele care nu au depășit 5 ani de la data obținerii diplomei de licență și cel mult vârsta de 35 de ani. Partea reclamată a invocat faptul că aceste condiții sunt justificate de încurajarea tinerilor licențiați în drept, precum și de prevederile legale aplicabile profesiei de notar. Prin **hotărârea nr. 122 din 20.01.2004**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.2, precum și art. 7 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Colegiul a reținut că limitarea accesului persoanelor de peste 35 de ani la examen induce o restrângere a concurenților prin care se afectează dreptul la egalitatea de șanse în accesul la profesie. Încurajarea participării tinerilor absolvenți la concursul de admitere poate constitui un scop legitim, însă mijloacele de atingere a acestui scop (impunerea unei limite de vârstă) nu sunt adecvate, deoarece îngreșesc liberul acces la examenul de intrare în stagiul notarial. Împotriva părții reclamate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.2 și art. 7 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2004) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Sex. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la anunțul de angajare al societății G.V.M.S.R.L. publicat în ziarul „Ziua”. Anunțul viza ocuparea postului de secretară, iar în condițiile de selectare se prevedeau: vârsta (minim 23 ani – maxim 30 ani), sex (feminin) și domiciliu (București). Prin **hotărârea nr. 158 din 25.05.2004**, Colegiul a reținut că aspectele în discuție constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art.7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2004) Concurs admitere la programe de formare profesională. Regulament. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Doamna X s-a plâns cu privire la regulamentul privind organizarea și desfășurarea concursului de admitere la programele de formare specializată în administrația publică. Prin regulament se prevedea că pot participa la concurs absolvenți de învățământ superior cu diplomă de licență a căror vârstă nu poate fi mai mare de 30 de ani. Prin **hotărârea nr. 237 din 19.08.2004**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, precum și art. 6 lit.d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment**. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** părții reclamate pentru a iniția proceduri de modificare a regulamentului, în sensul eliminării prevederilor cu caracter discriminatoriu, pe criteriul de vârstă (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art.6 lit. d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2004) Raporturi de muncă. Promovare. Tratament diferențiat. Vârstă. Domnul C.F. s-a plâns cu privire la refuzul de atestare a promovării pe postul de profesor universitar, pe baza criteriului de vârstă. Petentul s-a înscris la concursul pentru postul în speță, dosarul a fost admis de către comisia de examinare, în urma concursului a fost declarat câștigător, iar Senatul Facultății a validat examenul. Dosarul petentului a fost transmis Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare, care a decis că petentul „nu poate fi promovat peste vârsta de pensionare”, întrucât acesta deține vârsta de 66 de ani. În raport cu prevederile art. 128 și art. 129 din Legea privind statutul personalului didactic a rezultat că menținerea în funcția de titular are în vedere poziția deținută anterior pensionării, fără a pune problema promovării după îndeplinirea vârstei de 65 de ani. De altfel, în condițiile legii, profesorii universitari și conferențiarilor cu titlul de doctor pot fi menținuți ca titulari, la cerere și cu acordul consiliului facultății, până la împlinirea vârstei de 70 de ani. Prin **hotărârea nr. 299 din 05.10.2004**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 6 lit. d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** C.N.A.T.D.C. în vederea eliminării actelor cu caracter discriminatoriu, pe baza criteriului de vârstă (Art.

2 alin.1 și alin.3 și art.6 lit. b din O.G. nr. 137/2000, cu modificari și completări ulterioare).

(2005) Raport de muncă. Desfacere contract de muncă. Vârstă. Domnul M.V. s-a plâns împotriva companiei BRD GSG în legătură cu desfacerea contractului de muncă datorită vârstei. În referatul conducerii s-a precizat că este necesară înlocuirea agentului de pază (n.n. petentul), întrucât vârsta acestuia este „mult peste vârsta colectivului angajaților”. Partea reclamată a precizat că nu s-a dorit desfacerea contractului de muncă, decât înlocuirea, fiind exprimate nemulțumiri ale angajaților vizavi de modul în care își îndeplinește activitatea petentul. Prin **hotărârea nr. 48 din 09.03.2005**, Colegiul a reținut că din înscrisurile aflate la dosar a rezultat că vârsta a constituit singurul element care a determinat decizia de întrerupere a raporturilor de muncă. În atare condiții, s-a constatat săvârșirea unei **discriminări directe**, conform art. 1 pct.1 alin.1, art. 2 alin.1 și alin.3, art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. S-a dispus sancționarea părții reclamate cu **amendă** contravențională în cuantum de 20.000.000 lei. (Art. 1 pct.1 alin.1, art. 2 alin.1 și alin.3, art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Etnie. Domnul X s-a plâns cu privire la publicarea de către S.C. Adrasim S.R.L. pe un site internet de specialitate a unor anunțuri de angajare (croitorese, confecționere, mecanici auto). Între condițiile necesare pentru selecție se includea vârsta cuprinsă între 30-40 de ani și excluderea romilor („exclus romi”). Prin **hotărârea nr. 97 din 17.05.2005**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art.7 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva companiei angajatoare și a administratorului site-ului s-a dispus aplicarea sancțiunii cu **amendă** contravențională în cuantum de 20.000.000 lei, respectiv 4.000.000 lei (Art. 2 alin.1 și alin.3, art. 7 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la publicarea în cadrul rubricilor de publicitate din presa scrisă a anunțurilor de angajare care conțin criterii de selecție pe bază de vârstă și de sex. Autosesizarea a vizat publicarea unor asemenea anunțuri în ziarul „Ziua”, „7 Plus” și „Ziarul”. Prin **hotărârile nr. 98, 99 și 100 din 17.05.2005**, Colegiul a reținut că prin impunerea condițiilor în speță s-au săvârșit fapte de **discriminare** contrar prevederilor art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 7 alin.2. De asemenea, s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** a părților reclamate (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2005) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la publicarea în cadrul rubricilor de publicitate din presa scrisă a anunțurilor de

angajare care conțin criterii de selecție pe bază de vârstă și de sex. Autosesizările a vizat publicarea unor asemenea anunțuri în ziarele „Atac”, „Adevărul”, „Jurnalul Național”, „Libertatea”, „Evenimentul Zilei”, „Bursa”, „România Liberă”. Prin **hotărârile nr. 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107 din 17.05.2005**, Colegiul a reținut că prin impunerea condițiilor în speță s-au săvârșit fapte de **discriminare** contrar prevederilor art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 7 alin.2. De asemenea, s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** a părților reclamate (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000).

(2005) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Domiciliu. Domnul V.K. s-a plâns cu privire la publicarea pe un site internet de specialitate a unui anunț de angajare pentru postul de art director. Între condițiile necesare pentru selecție se includea vârsta de maximum 30 de ani și domiciliul obligatoriu în București. Prin **hotărârea nr. 205 din 11.07.2005**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și art.7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare (Art. 2 alin.1, art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Raporturi de muncă. Promovare.Tratament diferențiat. Vârstă. Domnul B.I. s-a plâns cu privire la refuzul avizării favorabile a dosarului său în vederea promovării în funcție didactică, datorită vârstei. În fapt, dosarul de concurs a fost respins deoarece s-a considerat că petentul depășește vârsta de promovare pentru postul de profesor universitar. Deși universitatea la care își desfășura activitatea i-a aprobat continuarea activității pe un post de profesor conferențiar, nu exista aprobarea pentru altă funcție didactică. Prin **hotărârea nr. 321 din 21.11.2005**, Colegiul a reținut că, deși refuzul s-a întemeiat pe prevederile art. 61 și art. 129 din Legea nr. 128/1997 privind statutul personalului didactic, acestea nu conțineau restricții la promovare în cursul exercitării unui raport de muncă. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și art.6 lit.d din O.G. nr. 137/2000 și a dispus emiterea unei **recomandări** (Art. 2 alin.1 și art.6 lit.d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Raporturi de muncă. Promovare. Tratament diferențiat. Vârstă. Domnul D.I. s-a plâns cu privire la refuzul avizării favorabile a dosarului său în vederea promovării în funcție didactică (conferențiar), datorită vârstei. În fapt, dosarul de concurs a fost avizat de către Universitatea la care își desfășura activitatea, însă a fost respins la nivelul Ministerului Educației, deoarece la data înscrierii la concurs îndeplinea condițiile de pensionare pentru limită de vârstă. Prin **hotărârea nr. 326 din 28.11.2005**, Colegiul a reținut că avizul nefavorabil a constituit, în fapt, o excludere pe criteriu de vârstă, nejustificată în condițiile în care, la data concursului, petentul avea 63 de ani, iar vârsta standard de pensionare era de 65 de ani. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1, art. 6 lit. d din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, a **recomandat** părții reclamate acordarea avizului

favorabil (Art. 2 alin.1, art. 6 lit. d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Concurs selecție programe de formare profesională. Regulament. Condiții. Distincții de tratament. Vârsta. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la regulamentul privind selecția pentru programele de formare specializată pentru manageri, pe baza criteriului de vârstă (maxim 35 de ani). Prin **hotărârea nr. 355 din 18.11.2005**, Colegiul a reținut că prin actele normative aplicabile funcționarilor publici nu s-a impus o condiție de vârstă. Practic, prin impunerea condiției de vârstă maximă nu se mai acordă posibilitatea funcționarilor cu vârsta de peste 35 de ani să acceadă la profesia de manager. Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.2, art. 6 lit.d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** părții reclamate de a elimina condiția de vârstă maximă pentru programele de formare specializată în funcția de manager public (Art. 2 alin.1 și alin.2, art. 6 lit.d din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Raporturi de muncă. Desființare post. Reorganizare. Vârsta. Domnul T.M s-a plâns cu privire la desființarea postului, invocând faptul că reorganizarea activității de către angajator a avut în vedere îndepărtarea sa din funcție, pe criteriul de vârstă (58 de ani), deși avea o vechime de 12 ani la angajator. Arată că în companie personalul angajat are o vechime cuprinsă între 2 luni și 2 ani, cu vârstă până în 25 de ani. Prin **hotărârea nr. 13 din 10.01.2006**, Colegiul a reținut că petentul se plasa în situație de comparabilitate cu salariații invocați, iar partea reclamată a invocat motive aparent neutre, în speță respectarea prevederilor legale cu privire la înscrierea unui punct de lucru în cazul în care se depășește numărul de 4 angajați. Astfel, restructurarea a intervenit având în vedere că salariații aveau normă întreagă de lucru, cu excepția petentului, care avea normă redusă. La punctul de lucru în speță s-a angajat o persoană în vârstă de 24 de ani, astfel încât numărul angajaților a depășit 4 și era necesară înscrierea fiscală a punctului de lucru. La aproximativ o lună, angajatorul a apreciat că se impune reorganizarea și a desființat postul petentului. În atare condiții, Colegiul a apreciat că nu se poate reține că au fost utilizate mijloace adecvate și necesare pentru atingerea unui scop legitim, petentul fiind dezavantajat în raport cu ceilalți angajați. S-a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare indirectă** conform art. 2 alin.2 și art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.2 și art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Ocupare post vacant în sistemul penitenciar. Condiții de vârstă. Domnul I.N. s-a plâns cu privire la condiția de vârstă impusă la ocuparea unui post de agent. Petentul, absolvent al școlii militare, profil penitenciar, a activat ca subofițer, însă a fost trecut în rezervă ca urmare a deciziei comisiei de

expertiză medico-militară. După o serie de reexaminări, a fost declarat apt și, în consecință, a solicitat înscrierea la concurs pentru un post vacant. Întrucât nu îndeplinea condiția de vârstă, i s-a solicitat o cerere pentru derogare de vârstă. Cererea a fost respinsă. S-a invocat faptul că în stabilirea limitei de vârstă s-a avut în vedere necesitatea susținerii probelor sportive, legea privind pensiile militare care stabilește o vechime în serviciu de cel puțin 15 ani. Prin **hotărârea nr. 125. din 11.05.2006**, Colegiul a reținut că, în raport de motivele invocate, nu se poate reține că mijloacele uzate (vârsta maximă) în atingerea scopului invocat (pensie de serviciu) au fost adecvate și necesare. În acest sens, s-a reținut că participanții admiși la concurs semnau o declarație prin care luau la cunoștință faptul că nu vor beneficia de pensie de serviciu în cazul în care nu îndeplinesc condițiile de vechime la îndeplinirea vârstei de pensionare. În atare condiții, nu se poate reține că impunerea limitei de vârstă a fost justificată. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000 și a **recomandat** părții reclamate să dispună măsurile necesare eliminării condiției limitative de vârstă (Art. 2 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Concurs admitere Academia de Poliție. Condiții. Vârstă. Autosesizare (ex officio). Plângerea doamnei M.I. a fost conexată cu autosesizarea CNCD vizând stabilirea vârstei maxime de 25 de ani împliniți în anul participării la concursul de admitere. În legătură cu această condiție s-a arătat că actele normative aplicabile reglementează dreptul la carieră în sistem, asigură îndeplinirea condițiilor de pensionare, respectiv dezvoltarea carierei, stagiile minime necesare, vechimea de minim 30 de ani. Prin **hotărârea nr. 167 din 07.07.2006**, Colegiul a reținut că impunerea vârstei maxime de 25 de ani constituie o îngrădire a dreptului la educație. Candidatul poate opta să susțină examene de admitere în învățământ la orice vârstă, asumându-și posibilitatea sau riscul de a nu fi pensionat dintr-un sistem, în speță de a nu beneficia de pensie de serviciu. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000 și a **recomandat** eliminarea condiției de vârstă maximă la concursul de admitere (Art. 2 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Reglementări privind regimul de pensionare. Profesie. Medici. Vârstă. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați din Senat și dr. D.M., dr. I.G., dr. I.C., dr. V.O, dr. D.A. și dr. L.P. s-au plâns cu privire la condițiile de pensionare stabilite în legătură cu profesia de medic, în speță stabilirea vârstei diferențiate pentru femei și bărbați (Legea nr. 96/2006). În vechea reglementare, vârsta de pensionare era stabilită la 65 de ani, indiferent de sex, cu posibilitate de continuare până la vârsta de 70 de ani. Noua reglementare prevede vârsta de pensionare în condițiile sistemului public de pensii, în speță 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Prin **hotărârea nr. 209 din 27.06.2006**, Colegiul a reținut că diferențierea din noua reglementare poate fi asimilată unei măsuri afirmative, însă, în fapt, la aceeași muncă, aceeași

încadrare, vechime etc., femeile îndeplinesc condițiile de pensionare la o vârstă diferită de cea a bărbaților. Or, pentru ca măsura respectivă să fie considerată una afirmativă, ar trebui să constituie o modalitate de opțiune a femeilor la împlinirea vârstei de 60 de ani și nu o obligație legală. În plus, medicii reprezintă o categorie profesională aparte, în ceea ce privește durata definitivării studiilor și a intrării efective în câmpul muncii, spre deosebire de alte categorii profesionale, așa încât stabilirea condițiilor de pensionare la vârste diferite a medicilor este contrară principiului nediscriminării, potrivit art. 2 alin.1 și art. 6 din O.G. nr. 137/2000. Colegiul a **recomandat** Ministerului Sănătății să depună diligențele necesare în vederea eliminării prevederilor în cauză (Art. 2 alin.1 și art. 6 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la publicarea într-un ziar de specialitate a unui anunț de angajare al SC. C. S.R.L. Pentru persoane necalificate finisaj se solicita, între altele, vârsta între 18-35 de ani. Prin **hotărârea nr. 320 din 23.11.2006**, Colegiul a reținut că impunerea limitei de vârstă nu poate fi considerată ca justificată de un scop legitim, iar mijloacele utilizate nu au fost adecvate și necesare, deoarece criteriul impus nu se repercutează asupra specificului muncii solicitate. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, potrivit art. 2 alin.1 și art.7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva companiei angajatoare și a ziarului de specialitate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Anunț public de angajare. Condiții. Vârstă. Sex. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la publicarea în presa de specialitate a unui anunț de angajare pentru ocuparea postului de administrator gestionar în cadrul unei asociații. Între condițiile de participare se includeau: sex masculin, vârsta peste 35 de ani. Prin **hotărârea nr. 23 din 25.01.2007**, Colegiul a constatat că în privința condițiilor de vârstă și sex nu s-au invocat justificări obiective de natură a impune asemenea criterii. De asemenea, s-a reținut că prin impunerea acestor condiții și publicarea lor s-a limitat accesul persoanelor la ocuparea postului în cauză. S-a reținut săvârșirea unei fapte de **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Raport de muncă. Admitere în profesie. Magistrați. Restricții. Vârstă. Doamna P.N. s-a plâns cu privire la faptul că a depus cerere de numire în funcția de judecător, având o vechime în avocatură de 20 de ani și vârsta de 52 de ani. A susținut testele psihologice, testele medicale și interviul la Consiliul Superior al Magistraturii. Ulterior acestor teste, cererea de admitere a fost respinsă, invocându-se faptul că petenta are la dispoziție o perioadă

limitată de timp în care poate exercita funcția de judecător coroborat prevederilor legii privind sistemul public de pensii și a condițiilor prevăzute de Legea 303/2004. Prin **hotărârea nr. 62 din 13.03.2007**, Colegiul a reținut că invocarea prevederilor legii privind pensionarea și limita de timp în care se mai poate exercita funcția de judecător nu constituie o justificare obiectivă a tratamentului aplicat petentei. Or, deși petenta a îndeplinit cerințele necesare numirii în funcția de judecător, cererea sa a fost respinsă pe motivul vârstei, considerându-se că are la dispoziție o perioadă limitată de exercitare a profesiei. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1, art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, a **recomandat** părții reclamate modificarea hotărârii în sensul înlăturării tratamentului discriminatoriu aplicat petentei (Art. 2 alin.1, art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Raport de muncă. Presiuni. Condiții de pensionare. Vârstă. Domnul B.I., în vârstă de 54 de ani, cu o vechime în muncă de 31 de ani, s-a plâns cu privire la modalitatea în care angajatorul a exercitat presiuni și a emis acte, în legătură directă cu vârsta. Arată faptul că pe parcursul unui interval îndelungat de timp, angajatorul a efectuat acte de presiune față de angajații care îndeplinesc vârsta pentru încadrare în grupa I de muncă, cu scopul de a se pensiona anticipat în baza legii privind sistemul public de pensii. Deoarece nu a solicitat să beneficieze de facilitatea oferită de lege, precum și de a prezenta cererea de pensionare anticipată, petentul a fost amenințat, cercetat disciplinar, cu contractul de muncă modificat, pe criteriul de vârstă. Prin **hotărârea nr. 158 din 31.05.2007**, Colegiul a reținut că prin actele angajatorului s-au făcut referiri explicite la vârstă și condiționări în legătură cu această situație, sub precizarea că angajatorul poate recurge la schimbarea locului de muncă, a salarizării sau a contractului de muncă. Având în vedere măsurile dispuse împotriva petentului, sancțiunile disciplinare, modificarea contractului ori a funcțiilor deținute, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă și hărțuire** pe baza criteriului de vârstă potrivit art. 2 alin.1 și art. 2 alin.5 coroborat cu art. 6 lit.a, lit.b și lit.e din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și art. 2 alin.5 coroborat cu art. 6 lit.a, lit.b și lit.e din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Sex. Domnul P.G. s-a plâns cu privire la publicarea pe un site internet de specialitate a unui anunț de angajare. Între condițiile necesare pentru selecție se includea vârstă cuprinsă între 35-45 de ani și sex masculin. Prin **hotărârea nr. 368 din 13.03.2007**, Colegiul a reținut că impunerea criteriului de vârstă și de sex a dus la excluderea implicită a persoanelor care nu îndeplineau respectivele criterii. Impunerea unor condiții pentru angajare care țin de sexul și/sau vârsta potențialilor angajați, fără ca aceste condiționări să fie motivate obiectiv de un scop legitim potrivit prevederilor legale aplicabile, constituie discriminare. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1, art. 5 și art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000. Împotriva angajatorului s-a dispus sancționarea contravențională cu

avertisment (Art. 2 alin.1, art. 5 și art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Reguli desemnare reprezentanți în Consiliul Economic și Social. Criterii. Vârstă. Asociația Miert s-a plâns în legătură cu modalitatea de desemnare a experților care vor reprezenta organizațiile neguvernamentale în Consiliul Economic și Social, în mod particular, cu privire la condiția de îndeplinire de către candidat a vârstei de 30 de ani. Prin **hotărârea nr. 490 din 27.11.2007**, Colegiul a reținut că pot dobândi calitatea de membru al CES persoanele care îndeplinesc condițiile stabilite de Legea nr. 109/1997 (numai cetățenia română și domiciliul în România, au îndeplinit vârsta de 30 de ani, au capacitate de exercițiu și nu au antecedente penale). Prin prevederile în speță, s-a inclus condiția minimă de vârstă, astfel încât efectul acestora pune în discuție o diferențiere în raport cu persoanele care au vârsta sub 30 de ani și cele care au împlinit 30 de ani. Colegiul a constatat că faptele prezentate au ca efect un tratament diferențiat pe bază de vârstă și constituie **discriminare** potrivit art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** Ministerului Muncii pentru a depune diligențele în vederea înlăturării respectivei condiționări (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Anunț public de angajare. Condiții. Vârstă. Sex. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă s-a plâns cu privire la anunțurile de mediere pentru plasarea forței de muncă în străinătate. Între criteriile de selecție s-a prevăzut vârsta între 25-50 de ani pentru bărbați și vârsta între 30-54 de ani pentru femei. Partea reclamată a arătat că firmele solicitante din străinătate impun criterii în funcție de felul muncii, în unele cazuri fiind angajate persoane care depășesc condițiile de vârstă. Prin **hotărârea nr. 139 din 11.02.2008**, Colegiul a reținut că diferențierea indusă prin anunțurile de mediere a forței de muncă pe baza limitelor de vârstă prevăzute trebuie analizată sub aspectul unei eventuale justificări obiective care urmărește un scop legitim. Argumentul prin care se indică faptul că angajatorii străini impun condițiile de vârstă, iar contractarea unor persoane care nu îndeplinesc cerințele ar determina pierderea contractului cu firma solicitantă nu poate fi asimilat unei justificări obiective și rezonabile, deoarece condiția respectării principiului nediscriminării incumbă oricărei persoane fizice sau juridice, acesta fiind unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar în Uniunea Europeană. În plus, partea reclamată nu a depus niciun fel de probe care să permită a se reține că cerințele ocupaționale specifice posturilor vacante ar fi justificat impunerea unor condiții de vârstă în raport cu activitățile economice sau postul prezentat de angajator în vederea ocupării. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1, art. 5, art. 7 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1, art. 5, art. 7 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Ocupare funcție director și director adjunct în învățământ preuniversitar. Condiții. Vârstă. Domnul M.D. s-a plâns cu privire la faptul că normele Ministerului Educației cu privire la ocuparea funcțiilor de director în instituțiile de învățământ preuniversitar de stat condiționau participarea candidaților la concurs de faptul că la data susținerii examenului să aibă vârsta cu cel puțin 4 ani mai mică decât vârsta maximă de pensionare pentru munca depusă și limita de vârstă, iar ulterior mai mică decât vârsta standard de pensionare. Ministerul a arătat că aceste condiții au avut în vedere exercițiul mandatului cuprins pe perioada de 4 ani, asigurarea posibilității de a se derula și finaliza proiectele în cursul mandatului și asigurarea neperturbării activităților specifice unităților de învățământ. Prin **hotărârea nr. 153 din 18.02.2008**, Colegiul a reținut că impunerea unei condiții de vârstă, inițial condiția unei vârste cu 4 ani mai mică decât vârsta maximă de pensionare și ulterior vârsta standard de pensionare, se induce un tratament diferențiat nejustificat obiectiv pentru atingerea unui scop legitim, prin mijloace adecvate și necesare. De asemenea, s-a reținut că legea privind statutul personalului didactic nu include cerințe indisolubil legate de vârstă, iar personalul didactic, în anumite condiții, poate fi menținut în sistem peste vârsta de pensionare. Colegiul a constatat existența unui **tratament diferit** pe bază de vârstă și a dispus emiterea unei **recomandări** în sensul asigurării principiului egalității de șanse prin criteriile de participare la concursul în cauză (art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Acces post învățământ. Inspector. Condiționare. Vârstă. Dna. P.M. s-a plâns în legătură cu modalitatea de desfășurare a concursului pentru ocuparea postului de inspector, între altele cu privire la condiția impusă prin reglementările în materie ce impuneau ca la data susținerii concursului candidații să aibă cel puțin patru ani până la vârsta standard de pensionare. Partea reclamată a invocat neîndeplinirea de către petentă a condițiilor de studii corelative postului. Prin **hotărârea nr. 238 din 27.02.2008**, Colegiul a reținut că în raport de postul scos la concurs, partea reclamată a impus criterii suplimentare prevăzute în normele organizatorice pentru ocuparea altor posturi. De asemenea, s-a reținut că un alt candidat care avea mai puțin de 4 ani până la data pensionării, similar petentei, a fost admis. Deși aflate în situații comparabile, cele două candidate au fost tratate diferențiat, invocându-se o cerință neaplicabilă postului pentru care au concurat. În lipsa unor justificări obiective și rezonabile pentru tratamentul aplicat, Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și 2, art. 6 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** și emiterea unei **recomandări** în vederea asigurării unui tratament egal între persoane aflate în situații comparabile. (Art. 2 alin.1 și 2, art. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată)

(2008) Anunț public. Candidatură post consilier local. Condiționare. Vârstă. Uniunea Populară Social Creștină s-a plâns cu privire la organizarea de către un partid politic a unui concurs de selecție pentru candidatura la postul de consilier municipal, în particular prin impunerea unei condiții de vârstă

(maximum 45 de ani). Partea reclamată a arătat că acest criteriu este justificat de evitarea depunerii unor candidaturi din partea unor persoane care au îndeplinit funcții în serviciile de securitate în cursul regimului comunist. În conformitate cu statutul partidului, nu pot fi membri persoanele care au îndeplinit astfel de funcții. Prin hotărârea nr. **386 din 08.07.2008**, Colegiul a reținut că anunțul public de participare la nominalizarea unei candidaturi pentru funcția de consilier local a presupus o diferențiere pe bază de vârstă, având ca efect descurajarea persoanelor cu vârsta peste 45 de ani de a-și prezenta o eventuală aplicație. Scopul invocat, evitarea unor persoane care au deservit un sistem totalitar prin limitarea drepturilor altor persoane, este un scop legitim. Însă impunerea condiției de vârstă maximă nu constituie o măsură adecvată pentru atingerea scopului urmărit, având în vedere că nu toate persoanele cu vârsta de peste 45 de ani au făcut parte din categoria invocată. Colegiul a constatat că faptele prezentate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** ca, în viitor, să se adopte măsuri adecvate scopului urmărit în ceea ce privește condițiile care trebuie îndeplinite de anumiți candidați (Art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Raporturi de muncă. Încetarea contractului de muncă. Vârstă. Doamna A.C., medic primar, doctor în medicină și deținător al calității de luptător în rezistența anticomunistă, s-a plâns cu privire la încetarea contractului de muncă, pe criteriul de vârstă, deși prevederile legale aplicabile îi permiteau continuarea activității până la 70 de ani. Petenta a arătat că în cazul a patru colegi care nu îndeplineau criteriile prevăzute de lege, s-a permis continuarea activității, însă în cazul ei s-a dispus pensionarea. Partea reclamată a invocat faptul că în cazul petentei a operat o încetare de drept a contractului în condițiile legii, astfel încât nu s-a produs o discriminare. Prin **hotărârea nr. 429 din 22.07.2008**, Colegiul a constatat că nu pot fi reținute justificări obiective și rezonabile în raport cu diferențierea creată față de petentă. În opinia Colegiului, continuarea activității medicale, în ipotezele reglementate de prevederile legale aplicabile situației petentei (doctor în medicină, luptător în rezistența anticomunistă) nu era condiționată de un eventual acord al unității angajatoare, astfel încât situația aparent neutră prezentă în cauză a fost de natură a dezavantaja petenta în raport cu persoanele cărora li s-a prelungit contractul de muncă. De altfel, situația petentei, corelativă ipotezei prevăzute de art. 385 alin.3 din Legea nr. 95/2006, a fost tratată diferențiat atât în raport cu normele speciale ale legii nr. 95/2006, cât și în raport cu medicii cărora le-au fost aprobate prelungirea contractelor de muncă, în ultimă instanță datorită vârstei. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare indirectă** potrivit art. 2 alin.3 din art. 6 lit.a din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.3 și art. 6 lit. a din O.G. nr. 137/2000, republicată)

(2010) Ofertă publică de angajare. Condiții. Distincții de tratament. Vârstă. Domnul S.M. s-a plâns cu privire la publicarea unui anunț de angajare

de către compania S.C. R. S.A., postat pe un site internet de specialitate (anunțuri angajare). În fapt, între criteriile de selecție se impunea vârsta maximă de 40 de ani. Petentul a transmis prin e-mail intenția sa de a ocupa o funcție corespunzătoare pregătirii sale, dar nu a primit un răspuns. Consideră că limita de vârstă a constituit motivul nesoluționării cererii sale. Partea reclamată a arătat că în privința anunțului precizarea condiției este rezultatul unei erori și a prezentat date din care rezultă că anterior și ulterior anunțului a angajat persoane cu vârsta de peste 40 de ani. **Prin hotărârea nr. 337 din 18.11.2010**, Colegiul a reținut că prin publicarea anunțului care prevedea condiția de limită de vârstă s-a produs efectul descurajării persoanelor care nu se încadrau în limitele respective de a-și manifesta interesul efectiv față de postul respectiv. În cauză nu s-a indicat că această limitare a constituit o măsură adecvată și necesară în raport cu un eventual scop legitim urmărit în strânsă legătură cu postul în cauză. Colegiul a reținut că prin publicarea respectivului anunț s-a indus o **diferențiere pe bază de vârstă**, contrar art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus o **recomandare** părții reclamate ca pe viitor să adopte măsuri adecvate în politica de angajare (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

4. Discriminare în domeniul muncii pe baza criteriului de ORIENTARE SEXUALĂ

(2007) Raporturi de muncă. Presiuni. Schimbare loc de muncă. Orientare sexuală. Asociația Accept s-a plâns în numele lui B.R. cu privire la faptul că la locul de muncă s-au prezentat informații în legătură cu orientarea sa sexuală, solicitându-se demisia. Împotriva petentului au fost inițiate proceduri de cercetare disciplinară și a fost sancționat cu avertisment. Ulterior investigațiilor efectuate de către CNCD, angajatorul a dispus măsuri de mutare disciplinară a petentului. Prin **hotărârea nr. 29 din 07.02.2007**, Colegiul a reținut că prezentarea către salariați la locul de muncă a unor informații cu referire la orientarea sexuală a petentului constituie discriminare, având ca efect crearea unei atmosfere de intimidare. Declanșarea procedurilor de cercetare și de mutare disciplinară ulterior plângerii petentului cu privire la discriminarea sa, a constituit un tratament advers ca o consecință a sesizărilor petentului. Colegiul a constatat că faptele prezentate constituie **discriminare directă, hărțuire și victimizare** potrivit art. 2 alin.1, alin.5 și alin.7, art. 15 din O.G. nr.137/2000, republicată. Împotriva părților reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 1.000 RON, 400 RON respectiv avertisment (Art. 2 alin.1, alin.5 și alin.7, Art. 15 din O.G. nr.137/2000, republicată).

II. Jurisprudența de constatare a discriminării în afara incidenței Directivei 2000/78/CE în contextul legii naționale

Directiva 2000/78/CE are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament²⁹. **Legea națională** în domeniul nediscriminării privește: condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională; **protecția și securitatea socială; serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități; sistemul educațional; asigurarea libertății de circulație; asigurarea liniștii și ordinii publice; alte domenii ale vieții sociale**³⁰ și interzice discriminarea pe bază de religie, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap³¹.

1. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de RELIGIE sau CONVINGERI

(2005) Acces la locuri deschise publicului larg. Piscină. Asociere cu religia. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la refuzul de a se permite accesul în piscină a unei persoane de religie musulmană, eveniment relatat în presa scrisă. Prin **hotărârea nr. 221 din 21.09.2005**, Colegiul a reținut că persoana de religie musulmană purta un costum de baie specific religiei sale, dintr-un material identic cu orice alt costum, însă i s-a solicitat să părăsească bazinul și incinta ștrandului, solicitându-se intervenția poliției. În ceea ce privește serviciile oferite, s-a reținut că acestea nu au fost asigurate în condiții de egalitate, iar acțiunile dispuse nu au avut o justificare obiectivă pentru atingerea unui scop legitim. În speță s-a constatat săvârșirea unei **discriminari directe** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit.f și art. 19 din O.G. nr. 137/2000). Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 1000 RON (Art. 2 alin.1 și alin.3, Art. 10 lit.f, art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Asociere. Libertate de religie. Manifestare a religiei. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la susținerile unui grup de persoane prin care s-au acuzat autorități publice și reprezentanți ai autorităților locale de exercitare de presiuni, persecuții, amenințări, datorită trecerii de la cultul ortodox la cultul greco-catolic. Din aceleași motive s-a invocat refuzul autorităților de a acorda sprijinul comunității greco-catolice pentru asigurarea locurilor de cimitir și lăcaș de cult. Prin **hotărârea nr. 228 din 31.08.2005**, Colegiul a reținut că autoritățile locale, în speță Consiliul local a adoptat o hotărâre prin care a interzis desfășurarea activității credincioșilor Bisericii Romane Unite Cu Roma (Greco-Catolică) în biserica și cimitirul din comună, deoarece aparțin bisericii ortodoxe. Similar, Comisia pentru administrație

²⁹ Art.1 din Directiva 2000/78/CE

³⁰ Art. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată

³¹ A se vedea Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată

publică locală, apărarea ordinii și liniștii publice a emis un referat prin care s-a dispus ridicarea dreptului preotului de a mai sluji la biserică. Colegiul a reținut că prin actele adoptate s-au săvârșit fapte de **discriminare** prin care s-a adus atingere dreptului la libertatea de conștiință și a credințelor religioase, acces la locuri publice, contrar art. 2 alin.3, art. 18 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva Consiliului s-a dispus **sancționarea contravențională cu avertisment** (Art. 2 alin.3, art. 18, art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Învățământ. Clase de studiu. Simboluri religioase. Libertate de conștiință și de religie. Domnul E.M. s-a plâns cu privire la afișarea simbolurilor religioase în unitățile publice de învățământ, considerând că se aduce atingere dreptului la educație în procesul de formare a personalității umane autonome și creative, precum și a drepturilor persoanelor agnostice sau de altă confesiune decât aceea căreia îi aparțin simbolurile respective. Prin **hotărârea nr. 323 din 21.11.2006**, Colegiul a reținut că în România există o recunoaștere reciprocă a autonomiei între stat și culte. În raport cu prevederile constituționale și jurisprudența CEDO, statul trebuie să fie neutru și imparțial în relația sa cu diferite religii, culte și credințe. Statul prin crearea instituțiilor publice de învățământ asigură exercitarea dreptului la învățătură, iar neutralitatea obligă statul ca să procedeze la formarea învățământului într-un mod care să transmită obiectiv, critic și pluralist către elevi informații despre știință și religie. Instituțiile publice trebuie să ia în considerare convingerile și opțiunile părinților sau tutorilor copiilor. În România se asigură exercitarea dreptului la opțiune a părinților pentru a oferi copiilor un învățământ religios. Prezența nelimitată și necontrolată în instituțiile publice de învățământ a simbolurilor religioase, în lipsa unei reglementări în materie și a asigurării neutralității, poate genera situații de discriminare. Colegiul a **recomandat** Ministerului Educației să elaboreze, într-un timp rezonabil, norme interne prin care să se reglementeze prezența simbolurilor religioase în instituțiile de învățământ public.

(2007) Acces la servicii publice administrative. Diferențiere. Cult religios. Asociația Liga Pro Europa s-a plâns în legătură cu modalitatea în care autoritățile publice locale au asigurat alocarea terenurilor pentru amplasamentul cultelor religioase, în raport cu situația parohiilor greco-catolice din 2 localități în județul Mureș. Prin **hotărârea nr. 65 din 27.03.2007**, Colegiul a reținut plângerea sub aspectul exercitării dreptului la asociere și libertate religioasă în cultele recunoscute de lege. S-a constatat că, în ceea ce privește reconstituirea dreptului de proprietate a amplasamentelor cultelor, comunitatea greco-catolică a fost defavorizată față de comunitatea ortodoxă, deși acestea se plasau în situații comparabile. Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000. În raport cu una dintre părțile reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.2, art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Acces la servicii publice administrative. Diferențiere. Cult religios. Asociația Solidaritatea pentru Libertate de Conștiință s-a plâns cu privire la modalitatea în care autoritatea publică locală (primărie, consiliu local) a aprobat și alocat fonduri din bugetul public pentru cultele religioase. Prin **hotărârea nr. 140 din 21.06.2007**, Colegiul a reținut că alocarea fondurilor s-a realizat doar pentru biserica ortodoxă, cu excluderea prin omisiune a altor culte religioase. Deși s-a invocat faptul că alocările s-au făcut pe baza cererilor, în cazul solicitărilor altor culte, deși înregistrate, acestora nu li s-a dat curs. În fapt, nu s-a putut reține nici un criteriu pentru care partea reclamată a optat asupra unei singure părți, cu excluderea celorlalte, având în vedere situația acestora în regim de comparabilitate. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, a **recomandat** părții reclamate să asigure aplicarea unui tratament egal comunităților religioase (Art. 2 alin.1 și alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Educație. Manuale școlare. Conținut. Apartenență religioasă. Adunarea Spirituală Națională a Bahăilor din România s-a plâns în legătură cu conținutul manualului intitulat „Religie – Cultul ortodox” adresat claselor a XI-a, în particular cu privire la descrierea grupului. Între altele, organizația este asociată cu sectele care fac prozelitism, cu elemente ezoterice de origine asiatică, unelte ale Satanei sau porți ale iadului, reprezintă pericol pentru societate, adoptă mijloace nedemne de evanghelie, cu misiune care afectează familia și comunitatea bisericii, metode de îndoctrinare, șantaj, exploatare a sărăciei, fanatism. Prin **hotărârea nr. 279 din 02.10.2007**, Colegiul a reținut că modalitatea de prezentare a organizației a fost de natură a aduce atingere comunității de persoane aparținând acesteia, inducându-se o atmosferă ostilă. Colegiul a luat act de faptul că autorii manualului au solicitat modificarea conținutului cuprins la secțiunea supusă analizei, iar Editura a dispus modificarea conținutului. Centrul Național pentru Curriculum și Evaluare a Învățământului a precizat că s-a dispus retragerea de la comercializare și de la folosirea în activitatea didactică a manualului, respectiv revizuirea și retipărirea acestuia. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

(2009) Afirmații cu caracter discriminatoriu. Demnitate personală. Convingere. P.H. s-a plâns cu privire la declarațiile făcute de către A.F. vizând convingerile sale religioase. Petentul a arătat că, în cadrul unei intervenții televizate, prin declarațiile sale, între altele, partea reclamată a făcut o asociere directă între membrii unui cult religios recunoscut în România și persoane care săvârșesc infracțiuni, considerând că „nu ne putem lăsa conduși de penticostali, hoți și infractori”. Petentul a arătat că C.N.A. a sancționat postul de televiziune cu amendă. Colegiul a considerat că afirmațiile părții reclamate au avut un efect discriminatoriu aducând atingere demnității personale. Prin **hotărârea nr. 673 din 26.11.2009**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie discriminare și a dispus sancționarea părții reclamate cu **avertisment** (Art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată).

(2009) Exercițare mandat reprezentant ales. Convingeri. C.N. și alții s-au plâns cu privire la faptul că ulterior participării la alegeri și a obținerii mandatelor prin actele doveditoare emise de către Biroul Electoral de Circumscripție, în cadrul ședinței Consiliului Local, din cauza orientărilor politice diferite, respectiv a apartenenței etnice, mandatele acestora au fost respinse prin votul consilierilor locali aparținând majorității. Colegiul a reținut că nevalidarea mandatelor celor 5 petenți aflați în situație analoagă cu restul de 10 consilieri constituie o diferențiere care a avut la bază orientarea politică diferită. De asemenea, a reținut că instanțele de judecată au desființat hotărârea Consiliului Local de nevalidare. Prin **hotărârea nr. 332 din 04.06.2009**, Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare directă** și a dispus sancționarea contravențională a părților reclamate cu **amendă** în cuantum de 600 lei (Art. 2 alin.1 și alin.4, art. 10 lit. h din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Informații de interes pentru public. Pagină de internet. Culte religioase recunoscute de lege. Convingeri. Asociația Umanistă Română s-a plâns cu privire la conceptul paginii de internet dezvoltate de către Ministerul Comunicațiilor, intitulat e-România. Se arată că în caietul de sarcini, la modulul e-Cultură, sunt incluse secțiuni în care se prezintă informații despre ortodoxism, informare a publicului asupra religiei naționale, învățături de credință ortodoxe și structuri administrative ale BOR, fiind omise restul de 17 culte religioase recunoscute în România potrivit legii privind libertatea religioasă, ori persoanele agnostice, ateï etc. Partea reclamată a arătat că secțiunile în cauză au fost modificate pentru a cuprinde informații cu privire la toate cultele recunoscute în România. Prin **hotărârea nr. 340 din 23.11.2010**, Colegiul a reținut că prin modul în care a fost concepută construcția inițială a portalului e-România, deși aparent neutru, se dezavantajau persoanele aparținând altor culte recunoscute în România, întrucât nu se includeau informații cu privire la acestea (Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000). Luându-se act de modificările aduse, s-a dispus emiterea unei **recomandări** părții reclamate pentru a depune diligențe în vederea preîntâmpinării unor situații similare (Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

2. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de DIZABILITATE

(2005) Campanie de informare. Spot publicitar. Categorie socială. Dizabilitate. Demnitate personală. Organizația pentru Copii și Adulți cu Nevoi Speciale s-a plâns cu privire la elaborarea și conținutul unui spot publicitar adresat femeilor însărcinate prin care femeile care nasc copii bolnavi, presupuși cu dizabilitate, sunt prezentate într-o manieră prin care se aduce atingere demnității. Prin **hotărârea 217 din 30.08.2005**, Colegiul a reținut că partea reclamată a inițiat o campanie de informare justificată de un scop legitim (conștientizarea femeilor însărcinate de importanța controalelor medicale), însă metoda de atingere a acestui scop, respectiv modalitatea de

realizare, a fost neadecvată, construită pe un conținut ofensator la adresa mamelor care nasc copii bolnavi, persoane cu dizabilități sau persoane care suferă de sindrom Down. Orice societate democratică acordă o importanță deosebită protecției persoanelor care se află pe o poziție de inegalitate față de majoritate datorită unei dizabilități sau a unei boli. S-a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă** conform art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Norme de taxare. Interpretare. Diferențiere. Handicap. Statut profesional. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap a sesizat CNCD cu privire la faptul că Ministerul Finanțelor Publice, prin interpretarea unor prevederi ale codului fiscal, aplică un tratament diferențiat funcționarilor publici în raport cu persoanele încadrate cu contract de muncă. În speță se permite scutirea de la plata impozitului pe venituri realizate de persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat cu contract individual de muncă, însă persoanele cu handicap grav sau accentuat care sunt încadrate ca funcționar public în instituții de stat nu beneficiază de aceste scutiri. Prin **hotărârea nr. 333 din 21.11.2005**, Colegiul a reținut că deși codul fiscal nu face o diferențiere, referindu-se doar la contractul individual de muncă, prin interpretarea dată de către partea reclamată, persoanele cu handicap grav sau accentuat care sunt angajate ca funcționari publici au fost înlăturate de la beneficiul scutirii de impozit prevăzut de lege. Or, criteriul în baza căruia s-a instituit scutirea de impozit l-a constituit handicapul grav sau accentuat și nu modalitatea de desfășurare a raporturilor de muncă. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. c din O.G. nr. 137/2000 și a **recomandat** părții reclamate să adopte măsurile necesare pentru înlăturarea tratamentului diferențiat (Art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. c din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Norme de taxare. Interpretare. Diferențiere. Handicap. Statut profesional. Domnul B.A.C. s-a plâns cu privire la faptul că prin prevederile codului fiscal se aplică un tratament diferențiat funcționarilor publici în raport cu persoanele încadrate cu contract de muncă. În speță se permite scutirea de la plata impozitului pe venituri realizate de către persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat cu contract individual de muncă, însă persoanele cu handicap grav sau accentuat care sunt încadrate ca funcționar public în instituții de stat nu beneficiază de aceste scutiri. Prin **hotărârea nr. 82 din 14.03.2006** Colegiul a reținut că s-a pronunțat asupra unor aspecte similare (hotărârea nr. 333 din 21.11.2005) și a constatat că prin interpretările date codului fiscal persoanele cu handicap grav sau accentuat care sunt angajate ca funcționari publici au fost înlăturate de la beneficiul scutirii de impozit prevăzut de lege. Or, criteriul în baza căruia s-a instituit scutirea de impozit l-a constituit handicapul grav sau accentuat și nu modalitatea de desfășurarea a raporturilor de muncă. În consecință, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. c din O.G. nr. 137/2000

și a **recomandat** părții reclamate să adopte măsurile necesare pentru înlăturarea tratamentului diferențiat (Art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. c din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2006) Afirmații. Atingerea demnității personale. Asociere cu handicap. Doamna G.M. s-a plâns cu privire la afirmațiile adresate minorului pe care îl are în îngrijire, în legătură cu situația sa medicală. Doamna G.M. este asistent maternal al minorului P.M. infectat HIV. Deplasându-se cu acesta și alți copii spre domiciliu, reclamatul C.D. a certat copii și i-a reproșat doamnei G.M. următoarele: „Ce ai luat cu tine și pe handicapatul ăsta?”. Prin **hotărârea nr. 319 din 14.11.2006**, Colegiul a achiesat la statuările instanței de judecată, sesizată cu o plângere penală, prin care s-a reținut că P.M. fiind cu adevărat infectat HIV, a suferit o traumă conștientizând că există persoane care îl blamează pentru situația în care se află. Colegiul a reținut că prin afirmația imputată în public s-a adus atingere dreptului la demnitate personală, în legătură cu situația minorului, catalogat de reclamat drept „handicapat”. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Acces la servicii destinate publicului larg. Servicii taxi. Refuz. Handicap. Doamna P.E. s-a plâns cu privire la refuzul de a fi transportată de la un cabinet stomatologic. Ulterior efectuării comenzii la compania de taximetrie, la momentul preluării, șoferul a precizat că nu poate prelua petenta întrucât nu poate deschide portbagajul mașinii. La insistențele acesteia de a pune căruciorul pe bancheta din spate, deși inițial a acceptat, ulterior a cerut petentei să coboare din mașină. Prin **hotărârea nr. 44 din 15.03.2007**, Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (art. 2 alin.1 și alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2007) Drepturi de asigurări sociale. Modalitate de calcul. Dizabilitate. Doamna M.E. s-a plâns în legătură cu modalitatea de calcul a drepturilor sale de pensie. Arată că este persoana cu handicap accentuat, iar la calcularea pensiei nu s-a luat în considerare dizabilitatea sa și beneficiul acordat de lege categoriei persoanelor cu dizabilități. Partea reclamată a invocat faptul că pensionarea s-a realizat în condițiile legii cu vechime integrală, iar prevederile invocate se aplică persoanelor înscrise la pensie la data la care acestea erau în vigoare. Prin **hotărârea nr. 230 din 16.07.2007**, Colegiul a reținut că în ceea ce privește persoanele cu dizabilități, s-au stabilit modalități diferite de calcul a pensiei pentru aceeași categorie de persoane: cele care au avut grad de handicap preexistent calității de asigurat, pensionate conform legii cadru (nr. 3/1977) care nu beneficiau de reducere de vârstă și de stagiul, respectiv persoane cu grad de handicap preexistent calității de asigurat, pensionate conform legilor speciale care beneficiază de reducerea vârstei și a stagiului de

cotizare. În atare condiții, neconcordanța existentă a condus la apariția unui tratament diferit aplicat unor persoane aflate în situații comparabile. Colegiul a dispus emiterea unei **recomandări** Ministerului Muncii și Casei Naționale de Pensii pentru a reglementa situația existentă în vederea asigurării unui tratament egal persoanelor aflate în aceeași situație (Art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, principiul egalității).

(2007) Acces la servicii publice. Refuz înscrierere autoturism. Taxare. Dizabilitate. Dl. N.S., persoană cu handicap grav (nevăzător) s-a plâns în legătură cu faptul că Direcția de Impozite și Taxe Locale refuză înscrierea autoturismului proprietate personală, respectiv solicită plata taxei de înscriere, deși legea privind protecția persoanelor cu handicap prevede beneficiul exonerării. Partea reclamată a arătat că autoturismul nu poate fi scutit de taxe întrucât nu este adaptat. Prin **hotărârea nr. 481 din 12.11.2007**, Colegiul a reținut că legea privind drepturile persoanelor cu handicap instituie un beneficiu pentru aceste persoane în ceea ce privește subvenționarea ratelor unui credit pentru achiziționarea unui autoturism, respectiv scutirea de la plată a tarifului de utilizare a rețelelor de drumuri publice. Din punctul de vedere al subiectului care se bucură de beneficiile instituite, legiuitorul nu distinge între tipul de handicap grav și accentuat (locomotor, vizual, auditiv etc.) Normele metodologice de aplicare a codului fiscal au prevăzut că scutirea de taxă este aplicabilă doar în cazul autoturismului adaptat și exclusiv folosit de persoana cu handicap (locomotor). Astfel, persoane aflate în situații similare (handicap grav sau accentuat) au fost tratate diferit în funcție de gradul de handicap (nevăzător față de locomotor) și autoturism (adaptat sau neadaptat), fără o justificare obiectivă și rezonabilă. Colegiul a reținut că aspectele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit. h din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea înlăturării prevederilor care produc consecințe discriminatorii în privința unor categorii de persoane cu handicap grav sau accentuat. (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 10 lit. h din O.G. nr. 137/2000 republicată)

(2008) Acces la servicii medicale. Condiții de internare și de tratament. Persoane cu probleme de sănătate mentală. Asociația Încrederea s-a plâns cu privire la condițiile de internare și de tratament asigurate beneficiarilor în cadrul sanatoriului pentru persoane cu probleme de sănătate mentală, spre deosebire de condițiile asigurate în alte unități medicale. Prin **hotărârea nr. 350 din 16.06.2008**, Colegiul a constatat că prin raportare comparată la număr de paturi, zile de spitalizare, buget alocat etc., există o diferență vădită de subfinanțare a unității medicale adresate persoanelor cu dizabilități mentale, ceea ce a avut ca efect apariția unor condiții improprii în asigurarea serviciilor medicale. Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare indirectă** potrivit art. 2 alin.3 și alin.4 și art. 10 lit.b din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** către Ministerul Sănătății în vederea asigurării tratamentului adecvat al persoanelor care suferă de boli mentale la sanatoriul în cauză, precum și stabilirea unor criterii obiective de

finanțare a unităților sanitare (Art. 2 alin.3 și alin.4 și art. 10 lit.b din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Acces la informații de interes public. Persoane cu dizabilități. Asociația 1 iunie 2001 și Centrul de pregătire pentru o viață independentă în limbaj mimico-gestual s-au plâns cu privire la imposibilitatea persoanelor cu deficiențe de auz de a avea acces la informații de interes public, în speță programe de informații media. Prin **hotărârea nr. 353 din 26.05.2008**, Colegiul a luat act de somarea Societății Române de Televiziune de către Consiliul Național al Audiovizualului prin care s-a constatat că publicul reprezentat de către persoanele cu deficiențe de auz și de vorbire nu beneficiază de dreptul la informare, educație și cultură prin intermediul comunicării audiovizuale, deoarece nu este asigurată subtitrarea sau interpretarea în limbaj mimico-gestual a informațiilor difuzate. Colegiul a reținut că neaplicarea prevederilor legii privind protecția persoanelor cu dizabilități, în mod particular, adaptarea și accesibilizarea programelor Societății Române de Televiziune la nevoile persoanelor cu deficiențe de auz și de comunicare conduce la discriminarea acestora în accesul la informații de interes public. Ca atare, neadaptarea principalelor emisiuni informative la nevoile persoanelor cu deficiențe de auz și de comunicare constituie **discriminare** potrivit art. 1 alin.2 lit. c, art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment**. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea adoptării măsurilor necesare pentru a se asigura accesul persoanelor cu deficiență de auz și de vorbire la programele principale difuzate de către TVR (Art. 1 alin.2 lit. c, art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Afiș electoral. Însemne. Demnitate personală. Dizabilități. Institutul pentru Politici Publice s-a plâns cu privire la publicarea și diseminarea unor afișe electorale pe care s-a postat semnul internațional al persoanelor cu dizabilități locomotorii și sloganul „Ridică-te și Alege!”. Petenta a invocat faptul că asocierea cu persoanele cu dizabilități ca mesaj electoral induce ideea lipsei voinței de a se ridica și de a exprima un vot, ceea ce determină o diferențiere între potențialii votanți, între cei activi și cei handicapați. Prin **hotărârea nr. 388 din 08.07.2008**, Colegiul a reținut că obiectul plângerii este circumscris exercițiului libertății de exprimare. S-a reținut însă că libertatea discursului politic nu poate fi privită ca absolută, prin natura sa. Prin asocierea mesajului cu simbolul în cauză, respectiv cu persoanele cu dizabilități locomotorii, s-a adus atingere dreptului la demnitate personală. S-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** în sensul art. 2 alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea respectării principiului nediscriminării în elaborarea mesajelor și a afișelor electorale (Art. 2 alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Acces la servicii publice. Transport public. Însoțitor. Dizabilitate vizuală. Asociația Nevăzătorilor din România s-a plâns cu privire la refuzul

autorităților locale de a acorda bilete gratuite de transport pentru însoțitorii persoanelor cu dizabilități vizuale, deși legislația aplicabilă nu face o diferențiere între persoana cu dizabilitate și însoțitorul acesteia. Prin **hotărârea nr. 389 din 08.07.2008**, Colegiul a reținut că legislația privind protecția persoanelor cu dizabilități prevede acordarea de facilități în asigurarea accesului la transport, atât persoanei cu dizabilități, cât și însoțitorului acesteia. În lipsa unei justificări obiective și rezonabile cu privire la refuzul acordării acestor facilități și însoțitorilor, efectul produs dezavantajează persoana cu dizabilitate vizuală. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.4 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** pentru a se adopta măsuri în vederea preîntâmpinării unor situații similare în viitor (Art. 2 alin.4 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Acces la locuri publice. Adaptare rezonabilă. Sisteme de semnalizare sonoră. Persoane cu dizabilități. Doamna H.A. s-a plâns cu privire la faptul că fiica sa, persoană cu dizabilitate vizuală (nevăzător), are accesul îngreunat la școala la care învață, deoarece la trecerea de pietoni nu există semafoare cu semnalizare sonoră. Prin **hotărârea nr. 596 din 13.11.2008**, Colegiul a reținut că legea privind drepturile persoanelor cu dizabilități reglementează obligația autorităților publice de a adapta trecerile de pietoni de pe străzile și drumurile publice, respectiv montarea sistemelor de semnalizare sonoră și vizuală la intersecții cu trafic intens. În privința modului de respectare a acestor obligații, autoritățile competente nu au comunicat CNCD un punct de vedere. Colegiul a constatat că prin neasigurarea adaptării sistemelor de semnalizare la trecerea de pietoni, persoanele cu dizabilitate vizuală, cum este cazul petentei, sunt afectate. Măsurile în speță au scopul de a asigura accesul egal al persoanelor care se află într-o situație obiectiv diferită, datorată dizabilității de care suferă. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** către Agenția Națională pentru Persoane cu Handicap în vederea monitorizării modului de implementare a obligațiilor referitoare la sistemele de semnalizare sonoră (Art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Acces la servicii bancare. Credit. Dizabilitate revizibilă. Domnul S.M. s-a plâns cu privire la faptul că anumite societăți bancare nu acordă împrumut persoanelor care suferă de dizabilitate revizibilă. Petentul a arătat că reprezentanții unei bănci i-au comunicat într-un răspuns e-mail că nu acordă credit persoanelor pensionate pe caz de boală. Prin **hotărârea nr. 798 din 22.10.2008**, Colegiul a reținut că în domeniul acordării creditelor bancare, solicitările potențialilor clienți sunt supuse unor analize de risc, garanții, venituri eligibile, coeficienți de ajustare, niveluri maxime de grad total de îndatorare etc. Legea privind protecția persoanelor cu handicap nu determină ipso jure în beneficiul acestor persoane dreptul la un credit bancar, ci conferă vocația la beneficiul dobânzii care se suportă din bugetul de stat. Pe de altă parte, în ceea ce privește răspunsul funcționarului băncii, Colegiul a considerat

că acesta a fost de natură a descuraja petentul în a depune o solicitare pentru obținerea unui credit bancar, fiind discriminatoriu. Colegiul a constatat că acest aspect intră sub incidența art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 (**discriminare directă**). De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** către bancă pentru a depune diligențe în vederea organizării de sesiuni de informare pentru angajați în domeniul egalității de tratament între persoane (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Accesibilitate în imobil. Adaptare rezonabilă. Dizabilitate. A.K. s-a plâns cu privire la faptul că este persoană cu handicap, a obținut acordul favorabil al Primăriei de a se construi o rampă de acces la intrarea în imobilul (n.n. bloc de locuințe) în care locuiește, însă aceasta nu s-a realizat. Construcția rampei a fost condiționată de obținerea acordului tuturor proprietarilor de locuințe din bloc. Asociația de locatari și-a dat acordul pentru rampă, însă Primăria a comunicat indicații tehnice cu privire la această construcție, iar mulți locatari și-au manifestat nemulțumirea că se va micșora scara de acces. În acest context rampa nu a mai fost realizată. Prin **hotărârea nr. 371 din 02.07.2009**, Colegiul a constatat că situația creată a produs consecințe directe în privința petentei, fiindu-i îngreunat accesul la locurile destinate folosinței publice, lipsa unei adaptări rezonabile având rol determinant. Colegiul a constatat **discriminarea directă** a petentei și a dispus emiterea unei **recomandări** către partea reclamată (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Beneficiu drepturi sociale. Accesibilitate. Dizabilitate. G.U.P. s-a plâns cu privire la faptul că este persoană cu handicap grav, iar partea reclamată refuză să-i plătească indemnizația și bugetul personal complementar prin virament bancar. Petentul a arătat că până în luna decembrie 2008 a primit aceste drepturi prin virament bancar similar pensiei pe care o încasa prin aceeași metodă de plată. Din cauza neplății prin acest mijloc, în perioadele de spitalizare pentru tratament și de recuperare nu poate beneficia de drepturile sale. Partea reclamată a arătat că din cauza unor modificări de procedură și a unei serii de plăți nelegale s-a dispus trecerea la un alt sistem de plată. Petentului i-a fost oferită plata prin mandat sau la casierie. Colegiul a reținut că scopul invocat de partea reclamată, asigurarea ca plata să se facă doar persoanelor îndreptățite este unul legitim, însă metoda aleasă a produs un efect disproporționat asupra persoanelor cu dizabilități, așa cum este și cazul petentului. Prin **hotărârea nr. 516 din 29.10.2009**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare indirectă**, s-a dispus sancționarea părții reclamate cu **avertisment** și emiterea unei **recomandări** (Art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2009) Educație. Proces educațional. Excludere. Dizabilitate. L.I.D. s-a plâns cu privire la atitudinea cadrului didactic și al părinților față de copilul său minor, elevă în clasa I, persoană cu dizabilități. Deși nu s-au înregistrat obiecții la înscrierea la școală, după o săptămână de la începerea cursurilor, în urma unei ședințe cu părinții, învățătoarea elevei și directoarea școlii au cerut

petentei să își retragă copilul de la școală, deoarece părinții copiilor nu o acceptă. În acest sens, cadrele didactice au inițiat o acțiune de strângere de semnături. Colegiul a considerat că prin atitudinea manifestată față de situația elevului minor s-a creat un cadru intimidant și degradant care a avut ca motiv handicapul de care suferă. Prin **hotărârea nr. 101 din 17.02.2009**, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie discriminare directă, a dispus sancționarea contravențională a cadrului didactic cu **amendă** în cuantum de 600 lei, sancționarea directorului școlii cu **avertisment** și emiterea unei **recomandări** (Art. 2 alin.1, Art. 2 alin.4 și alin.5, Art. 11 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la servicii publice administrative. Loc parcare. Dizabilitate. Domnul P.M., persoană cu dizabilitate, s-a plâns cu privire la faptul că, deși a solicitat acordarea unui loc de parcare pentru autoturism, lângă imobilul unde locuiește, nu i s-a acordat, cu toate că altor persoane li s-au atribuit chiar mai multe locuri de parcare. Partea reclamată nu a negat aserțiunile petentului, a invocat necunoașterea stării de sănătate a acestuia, respectiv faptul că a atribuit un loc de parcare, însă nu lângă imobilul petentului. Prin **hotărârea nr. 28 din 04.05.2010**, Colegiul a reținut că potrivit legii privind protecția persoanelor cu handicap, această categorie de persoane, conform solicitărilor și nevoilor personale, beneficiază de dreptul de a li se repartiza locuri de parcare cât mai aproape de domiciliu. Din actele dosarului a rezultat că starea de sănătate a petentului necesită acordarea unui astfel de loc, în sensul beneficierii de un spațiu apropiat domiciliului. Colegiul a constatat că în cauză s-a aplicat un tratament diferențiat prin neasigurarea unei acomodări rezonabile în raport cu dizabilitatea petentului, faptele sesizate constituind **discriminare**, potrivit art. 2 alin.1 și 3 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată).

(2010) Acces la servicii bancare. Deschidere cont. Card. Internet banking. Dizabilitate. Domnul R.V., persoană cu dizabilitate vizuală, cu studii de specialitate în domeniul informatic, utilizator de platformă informatică adaptată, s-a plâns cu privire la condiționările impuse de bancă pentru a deschide un cont bancar în numele acestuia, un card atașat contului și activarea serviciului internet banking. În speță, s-a impus numirea obligatorie a unui împuternicit și semnarea unei declarații de asumare a răspunderii pentru consecințele tranzacțiilor efectuate. Partea reclamată a arătat că situația petentului impune mijloace suplimentare de prudență bancară, operațiuni bancare în perfectă cunoștință de cauză, prin citirea și agrearea prin semnătură a condițiilor de derulare și deținerea unui cod confidențial de accesare. Pe de altă parte, legislația bancară națională nu conține norme referitoare la un tratament diferit de abordare a clienților nevăzători. Prin **hotărârea nr. 51 din 06.05.2010**, Colegiul a observat că din reglementările în domeniu și cele proprii ale băncii nu rezultă obligativitatea desemnării unui împuternicit, cu excepția minorului, a decesului titularului de cont, a titularilor puși sub tutelă. De asemenea, nu rezultă că dincolo de obligațiile asumate prin încheierea unui

contract între părți pentru depozit sau emitere de card bancar, servicii internet, titularii își asumă o răspundere suplimentară pentru consecințele tranzacțiilor asumate. În ceea ce privește necesitatea unui însoțitor, invocată de către bancă, Colegiul a observat că actele medicale ale petentului nu stipulau asupra necesității unui asistent personal. În plus, în discuție nu se punea capacitatea de exercițiu a petentului de a intra într-o relație contractuală cu banca, ci simpla abilitate de a citi prevederile contractului care urma a fi agreat. Or, înmânarea unui cod confidențial format din 4 cifre sau litere se poate realiza și în format braille. Pe de altă parte, petentul avea studii superioare în domeniul informatic și dispunea de mijloace tehnice necesare utilizării aplicațiilor informatice. Colegiul a reținut că, dincolo de scopul invocat, prudența bancară și asigurarea protecției operațiunilor, care poate fi unul legitim, mijloacele utilizate pentru atingerea acestui scop nu au fost proporționale, dezavantajând petentul în accesul la serviciile bancare. Considerarea situației petentului (deficiență vizuală) a produs un efect invers, constituind un obiter dictum al condițiilor impuse, ignorându-se autonomia petentului, posibilitatea de a dispune de resurse financiare fără un împuternicit, abilitățile proprii de a opera programe informatice. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** în sensul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Colegiul a dispus emiterea unei **recomandări** pentru ca în privința serviciilor pe care le oferă să ia în considerare toate diferențele relevante și măsuri adecvate pentru a asigura servicii accesibile tuturor persoanelor (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la educație. Înscriere. Demnitate personală. Dizabilitate. Organizația Romani CRISS s-a plâns cu privire la refuzul de a se permite înscrierea a doi copii la grădinița din localitate datorită originii etnice, respectiv a dizabilității acestora. La momentul înscrierii copiilor, reprezentanta grădiniței (educatoarea) a cerut bunicii să plece: „Țiganco, năroado, pleacă cu copiii tăi nerozi ca tine!”. Dorind să afle motivul refuzului înscrierii, educatoarea i-a explicat tatălui copiilor că aceștia, între altele, „au nevoi speciale”, „probleme mentale”, respectiv „sunt handicapați, se uită cruciș”. Ulterior, s-a invocat faptul că aceștia nu se pot înscrie întrucât nu sunt arondați grădiniței în cauză. Prin **Hotărârea nr. 206 din 01.09.2010**, Colegiul a reținut că cererea privind cei doi copii a fost refuzată, indicându-se necesitatea înscrierii acestora la o grădiniță specială. În ceea ce privește această justificare, s-a reținut că actele medicale existente atestau că respectivii copii erau apți pentru frecventarea cursurilor. Or, criteriul invocat de către reprezentanții grădiniței l-a constituit o dizabilitate presupusă, exprimată prin afirmațiile imputate de petentă, fără a exista o constatare medicală cu privire la situația copiilor. În aceste condiții, s-a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă**, pe baza asocierii cu o presupusă dizabilitate, în sensul prevederilor art. 2 alin.1 și art. 11 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și art. 11 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la servicii bancare. Utilizare card. Dizabilitate. Doamna M.C.C. s-a plâns cu privire la refuzul emiterii unui card de credit de către bancă, respectiv retragerea cardului de debit deținut, datorită faptului că este persoană cu dizabilitate (nevăzătoare). Banca a arătat că la momentul încheierii actelor pentru emiterea unui card de credit, petenta a fost doar ajutată să semneze documentele contractuale, fără să le citească, fără să ia act de caracteristicile produsului, de drepturi și de obligații, aspecte de natură a prejudicia potențial interesele petentei. Situația petentei (nevăzător) o plasează în imposibilitatea de a utiliza cardul printr-o modalitate prin care să asigure securitatea tranzacțiilor și confidențialitatea codului PIN, implicând un risc semnificativ. Acordarea cardului de credit și menținerea cardului de debit ar fi fost de natură a expune la risc atât clienta, cât și banca. Soluția aplicabilă ar fi fost emiterea unui card suplimentar unui împuternicit la conturile petentei. Prin **hotărârea nr. 300 din 20.10.2010**, Colegiul s-a raportat la propria jurisprudență, cu privire la neasigurarea accesului la servicii bancare (Hotărârea nr. 51/06.05.2010) sau neasigurarea adaptării rezonabile pentru persoanele cu dizabilități (Hotărârea nr.596/13.11.2008). În raport cu obiectul plângerii, s-a reținut că în privința petentei s-a indus o limitare la accesul și la utilizarea serviciilor bancare, neasigurându-se o accesibilizare a mediului informațional și comunicațional la nevoile speciale ale persoanei cu dizabilități. Colegiul a considerat că argumentele invocate de către partea reclamată nu întrunesc un grad suficient de obiectivitate în raport cu scopul invocat, deoarece situația petentei a constituit un element care a produs efecte inverse în raport cu potențialul beneficiu al serviciilor bancare. În atare condiții, s-a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și art. 10 lit h din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și art. 10 lit. d și h din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la servicii publice administrative. Servicii sociale. Dizabilitate. Vârstă. Domnul D.I. s-a plâns cu privire la refuzul internării sale în cadrul unui cămin pentru persoane vârstnice pe considerente care țin de handicap, vârstă, categorie defavorizată. Partea reclamată a arătat că în urma solicitării petentului s-a constituit o comisie de analiză care a constatat că acesta nu îndeplinește cerințele legale pentru admitere, în speță condițiile pentru pensionare și limita de vârstă. Prin **hotărârea nr. 454 din 21.12.2010**, Colegiul a reținut că partea reclamată nu a depus suficiente diligențe cu privire la situația petentului, reținându-se că acesta este persoană cu handicap, în grad accentuat și deținător al unei pensii de invaliditate. Legea privind drepturile persoanelor cu handicap stipulează că această categorie de persoane beneficiază de servicii sociale acordate în centre de zi și rezidențiale, publice sau private, iar autoritățile asigură asistență socială corespunzătoare. Astfel, persoanele cu handicap pot beneficia de servicii sociale nu doar în condițiile în care au îndeplinit vârsta de pensionare. Petentul a fost anterior internat într-un centru pentru persoane vârstnice, iar potrivit înscrisurilor rezultă că nu deține în proprietate sau în chirie locuință. Prin neluarea în considerare a situației petentului (dizabilitate), acesta a fost dezavantajat în raport cu alte persoane,

astfel încât faptele sesizate constituie **discriminare**, potrivit art. 2 alin.1 și art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** pentru a manifesta exigență în raport cu modul de analizare a dosarelor solicitanților privind acordarea asistenței sociale în centrele pentru persoane vârstnice, în vederea respectării principiului nediscriminării (Art. 2 alin.1 și art. 10 lit. h din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la servicii medicale. Încadrare grad de handicap. Dizabilitate. R.V. și R.M. se plâng cu privire la faptul că R.I. este persoană cu handicap potrivit certificatelor medicale care atestă starea sa de sănătate, însă nu i se acordă gradul de handicap întrucât nu se încadrează în criteriile stipulate de regulamentele medicale aplicabile în domeniu. În speță, deși autoritățile medicale atestă faptul că petentul este o persoană a cărei stare de sănătate produce deficiențele unei dizabilități grave, nu se poate recunoaște handicapul în cauză deoarece consecințele suferite în urma atacurilor vasculare cerebrale grave nu sunt incluse în criteriile de încadrare a handicapului. Prin **hotărârea nr. 422 din 15.12.2010**, Colegiul a reținut că în condițiile în care deficiențe similare asociate unei dizabilități sunt reglementate în normele de încadrare în grad de handicap, situația petentului, deși atestată de către autoritățile medicale ca una similară unui grad de handicap, nu a fost reglementată, ceea ce a produs consecințe adverse sub aspectul protecției medicale și a drepturilor care decurg din această situație. Colegiul Director a constatat că, deși aparent neutre, în sensul în care acordă drepturi persoanelor cu handicap, prevederile în speță au dezavantajat persoanele care au suferit accidente vasculare cerebrale, restrângându-le dreptul de a avea acces la facilitățile și la serviciile prevăzute de lege, în condițiile în care acestea le sunt necesare. Colegiul a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare indirectă** potrivit art. 1 (2), lit e, pct. IV, coroborat cu art. 1 (3) și art. 2 (3) din O.G. nr.137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea asigurării diligențelor necesare pentru modificarea reglementărilor în cauză (art. 1 (2), lit e, pct. IV, coroborat cu art. 1 (3) și art. 2 (3) din O.G. nr.137/2000, republicată).

3. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de VÂRSTĂ

(2003) Participare la concurs televizat. Condiții de participare. Limită de vârstă. B.V.P. s-a plâns cu privire la faptul că, în vederea participării la un concurs difuzat pe un post de televiziune (TVR2), organizatorul (S.C. Creative V.I. S.R.L.) solicită îndeplinirea unei anumite vârste. Pentru a lua parte la concursul televizat, participanții completau o convenție care stipula faptul că aceștia au vârsta cuprinsă între 18 și 45 de ani. Prin **hotărârea nr. 259 din 25.08.2003**, Colegiul a reținut că faptele prezentate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000. S-a reținut încălcarea prevederilor art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000 prin condiționarea participării, precum și a refuzului de a înscrie o persoană în vederea participării la un

concurs datorită criteriului de vârstă. De asemenea, s-a dispus sancționarea contravențională a părții reclamate cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și 2, art. 10 lit.h din O.G. nr. 137/2000).

(2006) Acces la locuri deschise publicului larg. Piscină. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la interzicerea accesului persoanelor înaintate în vârstă în incinta unui ștrand. Urmare a refuzării accesului în ștrandul respectiv a unei persoane, un post de televiziune a filmat un incident similar, angajatul de la intrare motivând că există o dispoziție a conducerii de a nu se permite accesul persoanelor cu vârsta de peste 35 de ani. Urmare a investigațiilor, s-a concluzionat că dispozițiile date de conducere au vizat interdicția cu privire la introducerea în incinta complexului a produselor achiziționate din exterior, însă nu a existat o dispoziție de interdicție a accesului persoanelor cu vârsta de peste 35 de ani. Totuși, agentul care asigura accesul a invocat acest motiv în cazul persoanei care a fost refuzată. Prin **hotărârea nr. 217 din 01.08.2006**, Colegiul a constatat că refuzul de a se permite accesul pe considerentul vârstei constituie discriminare directă potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit. f din O.G. nr. 137/2000. Împotriva agentului s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3, art. 10 lit. f din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2008) Acces organe de conducere. Asociație de proprietari. Vârstă. Doamna T.B. s-a plâns cu privire la faptul că președintele asociației de proprietari a inclus în statutul asociației o prevedere prin care s-a stipulat că membrii asociației care depășesc vârsta de 65 de ani nu au dreptul de a fi aleși în organele de conducere, arătând că instanța de judecată a constatat nelegalitatea modului de constituire a comitetului executiv și a comisiei de cenzori. Partea reclamată a arătat că adunarea generală a asociației de proprietari a adoptat respectiva prevedere, aceasta fiind aprobată de instanța de judecată. Prin **hotărârea nr. 464 din 16.06.2008**, Colegiul a reținut că, în raport de interdicția de a face parte din organele de conducere a persoanelor cu vârsta de 65 de ani sau care, după verificarea gestiunii din perioada mandatului au avut prejudicii, condiția de vârstă nu este justificată. Persoanele care au depășit vârsta de 65 de ani în raport cu cele care nu au depășit această vârstă se află în situații comparabile sub aspectul drepturilor și al obligațiilor ca membru. Existența unui prejudiciu în timpul exercitării unui mandat de conducere poate justifica o interdicție, însă depășirea unei vârste nu poate fi reținută ca justificată obiectiv de atingerea unui scop legitim. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** și a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** a asociației. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** în vederea depunerii de diligențe pentru înlăturarea respectivei prevederi din statut (Art. 2 alin.1 și alin.2, art. 10 lit. h din O.G. nr. 137/2000 republicată).

(2008) Acces la servicii publice. Tratamente medicale. Reglementări. Vârstă. L.A. s-a plâns cu privire la reglementările în domeniul sănătății prin

care se stabilesc criteriile de eligibilitate pentru includerea în tratamentul antiviral și alegerea schemei terapeutice la pacienții cu ciroză hepatică, HBV, C și D, în particular, acordarea tratamentului doar pacienților cu vârstă până la 65 de ani. Prin **hotărârea nr. 605 din 13.11.2008**, Colegiul a reținut că justificarea condiției în speță (vârsta maximă) a avut la bază starea de sănătate a pacienților care după o anumită vârstă devin mai sensibili la o anumită medicație, precum și la combinațiile dintre diferite medicamente. Pe de altă parte, din analiza reglementărilor în cauză, rezultă că aplicarea diferitelor scheme de tratament are în vedere starea de boală a pacientului și necesitatea aplicării unui tratament adecvat simptomatologiei bolii, și nu vârsta pacientului. Ca atare, starea de sănătate și nu vârsta este determinantă în aplicarea unui tratament adecvat. În consecință, prin impunerea unei limite de vârstă la aplicarea schemelor de tratament s-au încălcat prevederile art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** Ministerului Sănătății și Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru a dispune măsuri în vederea înlăturării prevederilor care limitează accesul persoanelor cu vârsta de peste 65 de ani la tratamentul antiviral și alegerea schemei terapeutice în cazul cirozei hepatice, HBV, C și D (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Acces la servicii publice. Tratamente medicale. Reglementări. Vârstă. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat cu privire la condițiile de stabilire a punctajului în vederea aprobării cererilor de finanțare a tratamentelor medicale în străinătate, cu stabilirea unor criterii de vârstă (60 de ani). Partea reclamată a arătat că includerea criteriului de vârstă nu este eliminatorie, o persoană în vârstă de peste 60 de ani putând obține un punctaj mai mare în funcție de situația concretă a sa. Prin **hotărârea nr. 95 din 09.06.2010**, Colegiul a reținut că prin reglementările în speță s-a indus o diferențiere în sensul că persoanele de peste o anumită vârstă pot beneficia de finanțarea tratamentului doar în măsura în care ating un punctaj prin compensare cu alte criterii. În raport cu scopul urmărit, finanțarea unui tratament medical, Colegiul a considerat că mijloacele alese (impunerea unor criterii de vârstă) nu au fost adecvate și proporționale. Din acest punct de vedere, criteriile de prioritizare trebuie să aibă la bază elemente obiective strâns legate de situația medicală, diagnostic, risc, beneficiu estimat etc. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** Ministerului Sănătății în sensul eliminării prevederilor în cauză (Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

4. Discriminare în accesul la bunuri, servicii, facilități, demnitate personală pe baza criteriului de ORIENTARE SEXUALĂ

(2004) Articol de presă. Afirmații. Demnitate personală. Orientare sexuală. Asociația ACCEPT s-a plâns cu privire la conținutul unui articol

publicat în ziarul „Replica de Constanța” prin care se aduce atingere drepturilor persoanelor aparținând comunității gay. Colegiul a reținut că prin titlul articolului și prin conținutul acestuia s-a făcut o asociere negativă între persoanele de orientare homosexuală și imoralitate, fiind utilizate expresii cu conotații peiorative, emitându-se judecăți de valoare asupra întregii comunități pe baza unor opinii negative, mascate sub anonim. Prin **hotărârea nr. 354 din 09.12.2004**, Colegiul a reținut că prin modul în care s-a tratat subiectul din articolul de presă s-au depășit limitele exercițiului dreptului la opinie și a libertății de exprimare și s-au încălcat prevederile art. 2 alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus aplicarea sancțiunii contravenționale cu **avertisment** (Art. 2 alin.3 și art.19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Afirmații publice. Orientare sexuală. Demnitate personală. Organizațiile neguvernamentale Centrul de Resurse Juridice și Accept s-au plâns cu privire la faptul că preotul I.S. a prezentat în fața enoriașilor, în cadrul mai multor evenimente cu caracter public, informații legate de presupusa orientare sexuală a domnului P.M., care îndeplinea funcția de cantor bisericesc. Prin **hotărârea nr. 16 din 18.01.2005**, Colegiul a reținut că prin faptele imputate, incluzând înlăturarea din cadrul comunității enoriașilor a domnului P.M., constituie **discriminare directă** pe baza asocierii cu orientarea sexuală, încălcându-se dreptul la viață privată, egalitate în materie de angajare și profesie, precum și dreptul la demnitate, potrivit art. 2 alin.1 și alin.3, art. 5 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. De asemenea, s-a dispus sancționarea părții reclamate cu **amendă** contravențională în cuantum de 10.000.000 lei (ROL) (Art. 2 alin.1 și alin.3, Art. 5 și Art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Acces la servicii. Ofertă reducere transport aerian. Orientare sexuală. Organizațiile neguvernamentale Centrul de Resurse Juridice și Accept s-au plâns cu privire la campania lansată de compania T. cu ocazia sărbătorii de Sf. Valentin. Oferta lansată oferea îndrăgostiților o reducere de 100% pentru călătoriile efectuate către anumite destinații. Domnul F.B. a dorit să beneficieze de reducerile oferite prin respectiva campanie și a decis să cumpere un bilet de avion pentru el și pentru partenerul său de viață. La momentul achiziționării biletului s-a precizat că rezervarea și oferta pentru bilet este aplicabilă doar pentru 2 persoane de sex opus. Prin **hotărârea nr. 39 din 01.03.2005**, Colegiul a reținut că în fapt s-a refuzat accesul la serviciile de transport, în condițiile în care compania s-a mai confruntat cu alte cazuri similare, fără a dispune eventuale măsuri. Deși intenția companiei nu a fost aceea de a limita accesul la oferta respectivă pe baza orientării sexuale, efectele produse au fost **discriminatorii**. S-a constatat că aspectele sesizate constituie discriminare indirectă, potrivit art. 2 alin.3, precum și încălcarea prevederilor art. 10 lit.g din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva companiei s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 5.000.000 lei (ROL) și s-a dispus emiterea unei recomandări (Art.

2 alin.3, art. 10 lit.g din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Articole de presă. Fotografii. Orientare sexuală. Demnitate personală. S.A. s-a plâns cu privire la publicarea unor articole de presă și a unor fotografii care îl vizau în mod direct cu referire explicită la orientarea sexuală a acestuia. Prin **hotărârea nr. 231 din 29.08.2005**, Colegiul a reținut că anumite comentarii legate de orientarea sexuală a petentului au promovat o imagine nefavorabilă prin care s-a lezat dreptul la demnitate. Publicarea fotografiilor și referirile la orientarea sexuală au adus atingere dreptului la viață privată, iar prin incitarea la demascarea publică a petentului s-a adus atingere dreptului la demnitate personală. Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.1 și alin.3 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2005) Servicii medicale. Donator sânge. Restricții. Orientare sexuală. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat în legătură cu faptul că anumite categorii de persoane nu sunt admise să doneze sânge. Institutul Național de Hematologie a confirmat faptul că donatorii cu alte orientări sexuale sunt considerați grup de risc și intră în categoria „contraindicație definitivă”, argumentându-se această situație cu practica țărilor europene care a inclus în această categorie persoanele homosexuale și heterosexuale. Prin **hotărârea nr. 337 din 21.11.2005**, Colegiul a reținut că măsură impusă a urmărit un scop legitim, însă mijloacele de atingere ale acestui scop nu au fost adecvate și necesare. Includerea tuturor persoanelor cu o altă orientare sexuală în categoria „contraindicație” nu poate fi primită, cu atât mai mult cu cât fidelitatea ca formă a comportamentului sexual nu a fost privită ca relevantă în cazul celor cu o anumită orientare sexuală. Colegiul a constatat că aspectele sesizate constituie **discriminare directă** potrivit art. 2 alin.1 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare. S-a dispus emiterea unei **recomandări** pentru a se adopta măsurile necesare înlăturării tratamentului discriminatoriu (Art. 2 alin.1 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, cu modificări și completări ulterioare).

(2007) Afirmații. Demnitate personală. Orientare sexuală. Domnul R.G. s-a plâns cu privire la afirmațiile făcute la adresa sa de către doi jandarmi, în legătură cu orientarea sexuală. Petentul a solicitat medierea între părți. Prin **hotărârea nr. 102 din 25.05.2007**, Colegiul a reținut că prin expresiile adresate în legătură cu orientarea sexuală a petentului („șeful poponarilor”) s-a adus atingere demnității personale. De asemenea, a reținut că faptele sesizate constituie **discriminare** potrivit art. 2 alin.1 și alin.4 din O.G. nr.137/2000 și s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** împotriva părții reclamate (Art. 2 alin.1 și alin.4 din O.G. nr.137/2000, republicată).

(2007) Servicii medicale. Donator sânge. Restricții. Orientare sexuală. Autosesizare (ex officio). CNCD s-a autosesizat în legătură cu proiectul de Ordin prin care anumite categorii de persoane sunt incluse în criteriile de excludere permanentă de la transfuzii de sânge. Asociația Accept s-a adresat CNCD cu privire la aspecte similare. Potrivit normelor în discuție, în categoria comportamentului sexual care situează persoana în grup de risc crescut de achiziție de afecțiuni severe infecțioase se află bărbații care au întreținut, fie și doar o dată, relații sexuale (chiar folosind protecție prin prezervativ) cu un alt bărbat. Prin **hotărârea nr. 260 din 29.08.2007**, Colegiul a reținut că în ceea ce privește imposibilitatea ca bărbații de o anumită orientare sexuală să doneze sânge nu se poate reține o justificare obiectivă care urmărește un scop legitim, de vreme ce sângele face obiectul unor teste detaliate. Colegiul a constatat că această excludere constituie o **discriminare** în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000. De asemenea, s-a dispus emiterea unei **recomandări** către Ministerul Sănătății pentru a depune diligențele necesare astfel încât să elimine prevederile discriminatorii în cauză (Art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2008) Afirmații. Dreptul la demnitate personală. Orientare sexuală. Asociația Accept s-a plâns cu privire la atitudinea lui A.G. și a altor persoane care au adresat injurii și expresii de natură discriminatorie cu privire la proprietarul unui bar/club și a clienților prezenți în incinta acestuia, pe baza orientării sexuale. Fiind de notorietate că acest club este „gay friendly”, reclamatul însoțit de alte persoane a intrat în incintă și a adresat expresii de genul „poponar jegos”, „travestit împuțit”, „lesbiene limbiste”, „poponari nenorociți”. Prin **hotărârea nr. 800 din 04.12.2008**, Colegiul a reținut că exprimarea opiniilor personale în public trebuie protejată prin garantarea libertății de exprimare. Totuși, exercitarea acestor drepturi nu justifică utilizarea unui limbaj cu caracter **discriminatoriu** pe baza criteriului orientării sexuale sau a presupusei orientări sexuale a unor persoane (în speță proprietar sau clienți). Modalitatea de adresare a afirmațiilor imputate și conținutul acestora a reprezentat o incitare la discriminare, astfel încât faptele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea cu **amendă** contravențională în cuantum de 4000 RON (Art. 2 alin.4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000).

(2009) Afirmații cu caracter discriminatoriu. Demnitate personală. Orientare sexuală. V.L.C. s-a plâns cu privire la declarațiile făcute împotriva sa de către o persoană cu referire directă la orientarea sa sexuală. Incidentul sesizat se referea la faptul că petentul a fost alergat de reclamat, iar acesta din urmă a adresat cuvinte jignitoare, precum: „poponar, puscariș, căcat bolnav”. Colegiul a considerat că aspectele sesizate constituie un comportament manifestat din cauza orientării sexuale a petentului care a avut ca scop crearea unui cadru intimidant, ostil și ofensiv. Prin **hotărârea nr. 598 din 26.11.2009**, Colegiul a constatat că faptele analizate constituie **hărțuire** și a dispus sancționarea contravențională a părții reclamate cu **amendă** în cuantum de 500 lei (Art. 2 alin.4 și art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

(2010) Declarații publice. Jucător de fotbal. Orientare sexuală. Asociația Accept s-a plâns cu privire la declarațiile făcute în cadrul unui interviu radio, respectiv tv, de către G.B., în calitate de acționar al unui club de fotbal, în legătură cu un eventual transfer al unui jucător străin. Între altele, afirmațiile imputate vizează următoarele: „Nici dacă se desființează (...) nu iau un homosexual la echipă. Decât cu un gay, mai bine jucăm cu un jucător de la juniori”. „Pai, dacă a scris pe prima pagină că este gay? Păi, chiar dacă nu este gay și îmi spune Dumnezeu 100% la noapte (...) băi, 100% nu e (...) dacă a scris pe prima pagină așa ceva (...) și la Sport Total FM m-au sunat de pe acolo (...) că e gay (...) la revedere (...) nu-l mai iau și dacă mi-l dă gratis (...)”. Părțile reclamate au arătat că între clubul de fotbal și respectivul jucător nu s-a pus niciodată problema angajării și nu au existat negocieri. Declarația a fost făcută în cadrul unui demers jurnalistic în care autorul interviului și nu reclamatul a ridicat problema orientării sexuale a jucătorului. Prin **hotărârea nr. 276 din 13.10.2010**, Colegiul a reținut că, atât în legislația Uniunii Europene, cât și în cea națională, singurele excepții permise la eventuale diferențe de tratament sunt date de natura specifică a unei activități profesionale sau de condițiile de exercitare a unei activități, iar refuzul de a lucra cu o persoană este dat de o eventuală necorespondență profesională. Astfel, afirmațiile părții reclamate constituie un comportament care se situează în legătură cu orientarea sexuală, prin care se creează un cadru ostil, intimidant și ofensiv, care se răsfrânge asupra unei comunități de persoane, în speță asupra acelor care au altă orientare decât cea heterosexuală. În subsidiar, aceste afirmații au fost de natură a aduce atingere demnității persoanelor care fac parte din această comunitate. Colegiul a constatat că afirmațiile în cauză constituie **hărțuire** potrivit art. 2 alin.5 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000. Împotriva părții reclamate s-a dispus sancționarea contravențională cu **avertisment** (Art. 2 alin.5 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

CAPITOL IV

CONCEPTE INTERPRETATE ÎN JURISPRUDENȚA CNCD INCIDENTE DOMENIULUI DE APLICARE AL DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. ARTICOLUL 2 ALIN. 2 (a și b) DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de discriminare directă și indirectă. Interzicerea concedierii. Interpretare concept.

6.7. Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, **potrivit art. 2 privind conceptul de discriminare:** (1) în sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă **absența oricărei discriminări directe sau indirecte**, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

6.8. Potrivit alin. 2 lit. a al art. 2: „În sensul alin. (1): o **discriminare directă** se produce atunci **când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană**, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1 (religie sau convingeri, handicap, vârstă, orientare sexuală). Potrivit art. 2 alin. 2 lit. b din Directivă „o **discriminare indirectă** se produce atunci **când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care: i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau: ii) în cazul persoanelor cu un anume handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică”.**

6.9. Conform art. 5 din Directivă „în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată, în mod suficient, prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”.

6.10. În ceea ce privește **nediscriminarea pe criteriul de handicap**, Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă (**art. 5 din Codul muncii**). Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii „**Este interzisă concedierea salariaților:** a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice,

vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, **handicap**, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”.

6.11. Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „(...) prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată, „sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”. În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, a vârstei, sexului sau a orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și de protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă (...).

6.12. Colegiul reține că în speță Codul muncii în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

6.13. Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii: „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele

situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt care nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit **art. 65** din Codul muncii: „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

6.14. În situația concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului, cauza încetării contractului de muncă este inerentă salariatului și datorată unui fapt strâns legat de persoana acestuia, unei acțiuni imputabile: a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, este arestat preventiv, nu corespunde profesional (art. 61 lit. a, lit. b, lit. d din Codul muncii). Pe lângă aceste motive, legiuitorul introduce două criterii suplimentare, inerente salariatului și legate de persoana acestuia, însă nedatorate unor acțiuni imputabile sau culpabile: salariatul este inapt fizic și/sau psihic, respectiv îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare pentru pensionare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii (art. 61 lit. c și lit. d din Codul muncii; în condițiile prevederilor art. 56 lit. d din Codul muncii: „Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă (...), potrivit legii”.

6.15. În cazul de față, Colegiul este sesizat cu privire la împrejurarea încetării contractului de muncă al petentei, în opinia sa datorită situației sale particulare (handicap), urmând a se analiza în ce măsură actele sau faptele angajatorului, adică tratamentul aplicat petentei este, a fost sau ar putea fi mai puțin favorabil decât cel aplicat unui alt salariat într-o situație comparabilă sau analoagă. ... 6.20. Raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că, potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat prin deosebire, restricție, excludere sau preferință trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu. Acest aspect trebuie însă interpretat prin coroborare cu prevederile art. 2 din Directiva 2000/78/CE care se referă la situația în care o persoană este tratată într-o manieră mai puțin

favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană” (Extras din Hotărârea CNCD nr. 463 din 02.09.2009, Hotărârea nr. 511 din 29.10.2009, Hotărârea nr. 126 din 07.07.2010³²).

Conceptul de discriminare directă sau indirectă. Legătura de cauzalitate între criteriu interzis și tratament diferențiat

6.13. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau a faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct, însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin

³² Hotărârea Colegiului nr. 463 din 02.09.2009, Hotărârea nr. 511 din 29.10.2009, Hotărârea nr. 126 din 07.07.2010, motivări redactate de către membrul în Colegiul CNCD Dezideriu Gergely.

Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și din înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 185 din 19.07.2010**)³³.

II. ARTICOLUL 2 ALIN. 3 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de hărțuire ca formă de discriminare. Interpretare concept.

Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

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

Colegiul ia act că potrivit art. 2 alin. (3) din Directiva 2000/78/CE „**Hărțuirea** este considerată o **formă de discriminare**, atunci când se manifestă un comportament nedorit legat de unul dintre motivele prevăzute la art.1 (n.n. religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau **orientare sexuală**) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre”. Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, care transpune Art. 2 alin.3 din Directiva 2000/78/CE: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

³³ Hotărârea CNCD nr. 185 din 19.07.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte sau fapte etc.

Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu interent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea forme de discriminare denumită ca hărțuire.

Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul comunitar și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia (vezi „A comparison between the EU Racial Equality Directive and the Starting Line” în I. Chopin and J. Niessen, *The Starting line and the Incorporation of the Racial Equality Directive into National Laws of the EU Member States and Accession States*, 2001, pag. 26, 27) (**Extras din Hotărârea nr. 103/18.02.2008, similar a se vedea Hotărârea nr. 208/20.02.2008, Hotărârea nr. 613/13.11.2008,**

Hotărârea nr. 87/02.06.2010, Hotărârea nr. 107/09.06.2010, Hotărârea nr. 149/07.07.2010, 276 din 13.10.2010 etc³⁴).

III.ARTICOLUL 2 ALIN.4 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE Transpunerea conceptului de instrucțiune de a discrimina (ordin sau dispoziție de a discrimina). Interpretare concept

Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, prin care se dispune că „Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe”. Dispoziția de a discrimina, sau altfel spus ordinul de a discrimina reprezintă o formă a discriminării, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000 și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei dispoziții de a discrimina este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, dispoziția de a discrimina se circumstanțiază într-un precept obligatoriu, sub formă scrisă sau orală, emis de către o autoritate sau de către o persoană abilitată, spre a fi îndeplinit de cei vizați cu scopul de a discrimina, respectiv de a trata diferit persoane care se afla în situații comparabile sau analoage, fără o justificare rezonabilă și obiectivă în sensul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Tratamentul diferit în sensul art. 2 presupune „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, a folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

În același sens, Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește în art. 2 alin.4 ordinul sau dispoziția de a

³⁴ Hotărârea Colegiului nr. 103/18.02.2008, Hotărârea nr. 208/20.02.2008, Hotărârea nr. 613/13.11.2008, Hotărârea nr. 87/02.06.2010, Hotărârea nr. 107/09.06.2010, Hotărârea nr. 149/07.07.2010, Hotărârea nr. 276 din 13.10.2010, motivări redactate de către membrul în Colegiul CNCD Dezideriu Gergely.

discrimina, dispunând: „O instrucțiune de a discrimina persoanele datorită originii rasiale sau etnice va fi considerată discriminare în sensul alin.1” (n.n. alin.1 al art. 2 din Directiva 43/2000 definește discriminarea directă, respectiv discriminarea indirectă) (**Extras din Hotărârea nr. 278 din 22.04.2008, CNCD³⁵**).

IV.ARTICOLUL 3 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Domeniu de aplicare. Distincția dintre boală cronică și DIZABILITATE. Datele medicale.

6.14. Colegiul este de opinie că se impune a stabili dacă prezenta speță urmează a fi analizată sub aspectul incidenței dizabilității sau a bolii cronice necontagioase/categoriei defavorizate. Curtea Europeană de Justiție, în cauza Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, a statuat că Directiva 2000/78/CE are ca obiectiv stabilirea unui cadru general, în materia relațiilor de muncă, pentru combaterea discriminării, „iar în acest context, conceptul de dizabilitate trebuie înțeles că vizând o limitare, rezultând îndeosebi din deficiențe fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională. Totuși, prin utilizarea conceptului de „dizabilitate,” în Art. 1 al Directivei, **legiuitorul, în mod deliberat, a optat pentru un termen care diferă de „boală”** (maladie). În consecință, **cele două termene nu pot fi în mod simplistic tratate identic**”. Coroborat considerentului 16 al Directivei 2000/78, referitor la necesitatea adoptării unor măsuri destinate să țină cont de nevoile persoanelor cu dizabilități în procesul muncii și care îndeplinesc un rol major în combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate, instanța comunitară a precizat că noțiunea de dizabilitate se referă la ipoteza în care participarea la viața profesională este împiedicată pentru o perioadă îndelungată. Pe de altă parte, Curtea a ținut cont de faptul că, potrivit considerentului 17, directiva nu presupune recrutarea, promovarea sau menținerea în câmpul muncii a unei persoane care nu este competentă, capabilă și disponibilă să exercite funcțiile esențiale ale postului implicat, fără a prejudicia obligația de a asigura acomodare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități. În consecință, Curtea Europeană a statuat că o persoană care a fost concediată de către angajator pe baza bolii/maladiei nu intră în domeniul de aplicare al cadrului stabilit pentru combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate astfel cum este reglementat prin Directiva 2000/78/CE (a se vedea cauza Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, hotărârea din 11 iulie 2006).

6.15. Pentru a stabili dacă prezenta speță dedusă soluționării CNCD se plasează sub incidența dizabilității sau nu, Colegiul va ține cont de delimitările impuse de către Curtea Europeană de Justiție în cauza Sonia

³⁵ Hotărârea Colegiului nr. 278 din 22.04.2008, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA. Ipoteza de la care urmează a fi analizată această problemă este precizată în hotărârea Curții Europene de Justiție. În primul rând, Curtea arată că din nevoia de a asigura o aplicare uniformă a dreptului Comunității și a principiului egalității, termenii unei prevederi din dreptul comunitar care nu fac referire la legea Statelor Membre trebuie, în mod normal, să beneficieze de o interpretare autonomă și unitară în Comunitate, având în vedere contextul prevederilor și obiectivele urmărite de către actul normativ în cauză (a se vedea cauza Sonia Chacon Navas, hotărârea din 11 iulie 2006, parag. 40, similar cauza 327/82 Ekro, 1984, ECR 107, parag.11 și cauza C-323/03 Comisia v. Spania, 2006 ECR I-0000, parag.32). În al doilea rând, **conceptul de dizabilitate trebuie înțeles ca vizând o limitare, rezultând îndeosebi din deficiențe fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională, pentru o perioadă îndelungată de timp.**

6.16. **Legea națională** (nr. 448/2006) definește persoana cu handicap ca pe acea persoană căreia, datorită unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, îi lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul recuperării, al integrării și al incluziunii sociale. Din actele depuse la dosar rezultă că în privința petentului s-a emis decizie asupra capacității de muncă (...). Decizia prevede reducerea capacității de muncă la cel puțin jumătate, grad de invaliditate la data revizuirii III, încadrat în grad de invaliditate III, data ivirii invalidității la 9.06.2004, cu termen de revizuire la 21.04.2010. Potrivit biletului de ieșire și al scrisorii medicale emise de către Spitalul clinic de recuperare C. diagnosticul este de „hemipareză dreaptă frustă sechelară, sindrom cerebelos drept frust sechelar, traumatism cranio-cerebral vechi, contuzie hemoragică bifrontală, litiază renală dreaptă operată, sindrom subiectiv postcomițional”. De asemenea, potrivit buletinului de examinare nr. 123/13.04.2009 emis de către Clinica p. III C se constată „eficiență diminuată după cum urmează, hipomenzie de fixare și evocare timpan mărit (reține aproximativ 50% din materialul probei de memorat) (...).

6.17. Ca atare, luând act de situația ce rezultă din actele medicale, Colegiul este de opinie că **în privința petentului există o limitare** (reducerea la cel puțin jumătate a capacității de muncă) ce **rezultă din deficiențe fizice, mentale sau psihice** (încadrare în grad III de invaliditate) și care **împiedică participarea acestuia la viața profesională pe o perioadă de timp de îndelungată.** Acest din urmă aspect rezultă tocmai din durata constatată de la data ivirii, 2004, și ultima dată a revizuirii, 2010. Deși situația dată nu rezultă dintr-un act care atestă o dizabilitate, stricto sensu, corelativ legii naționale nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Colegiul se va raporta la interpretarea dată noțiunii de dizabilitate de către Curtea Europeană de Justiție. Din interpretarea dată noțiunii de dizabilitate de către Curtea de Justiție rezultă că **instanța națională** (n.n. inclusiv CNCD) **nu este legată de definiția din dreptul intern** a acestei noțiuni, fiind obligată să o interpreteze conform criteriilor stabilite de instanța comunitară, având în vedere că se pune în discuție **aplicarea dispozițiilor interne de transpunere a Directivei 2000/78, ceea ce implică câmpul de**

aplicare a dreptului comunitar (a se vedea în același sens Ovidiu Tinca, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 3 din 2009, Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul handicapului în cazul concedierii salariatului, Wolters Kluwer România). Astfel, Colegiul reține că **situația petentului în prezenta cauză intră sub incidența noțiunii de dizabilitate și implicit a condițiilor legale stipulate în legea națională** (O.G. nr. 137/2000 republicată) de **transpunere a Directivei 2000/78/CE**. În strânsă legătură cu această situație, Colegiul se raportează la prevederile legii nr. 448/2006 cu modificările și completările ulterioare, privind protecția persoanelor cu handicap, în particular la conceptul de adaptare rezonabilă transpus în legea națională (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 126 din 07.07.2010**)³⁶.

Domeniu de aplicare. Distincția dintre boală cronică și DIZABILITATE. Absența datelor medicale.

6.16. Curtea Europeană de Justiție, în cauza Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, a statuat că Directiva 2000/78/CE are ca obiectiv stabilirea unui cadru general, în materia relațiilor de muncă, pentru combaterea discriminării, „iar în acest context, conceptul de dizabilitate trebuie înțeles că vizând o limitare, rezultând îndeosebi din deficiențe fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională. Totuși, prin utilizarea conceptului de „dizabilitate,” în Art. 1 al Directivei, legiuitorul în mod deliberat a optat pentru un termen care diferă de „boală” (maladie). În consecință, cele două termene nu pot fi în mod simplistic tratate identic”. Coroborat considerentului 16 al Directivei 2000/78, referitor la necesitatea adoptării unor măsuri destinate să țină cont de nevoile persoanelor cu dizabilități în procesul muncii și care îndeplinesc un rol major în combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate, instanța comunitară a precizat că noțiunea de dizabilitate se referă la ipoteza în care participarea la viața profesională este împiedicată pentru o perioadă îndelungată. Pe de altă parte, Curtea a ținut cont de faptul că, potrivit considerentului 17, directiva nu presupune recrutarea, promovarea sau menținerea în câmpul muncii a unei persoane care nu este competentă, capabilă și disponibilă să exercite funcțiile esențiale ale postului implicat, fără a prejudicia obligația de a asigura acomodare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități. În consecință, Curtea Europeană a statuat că o persoană care a fost concediată de către angajator pe baza bolii/maladiei nu intră în domeniul de aplicare al cadrului stabilit pentru combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate, astfel cum este reglementat prin Directiva 2000/78/CE (a se vedea cauza Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, decizia din 11 iulie 2006).

6.17. **În absența oricăror date medicale** subsecvente **privind natura și cursul afecțiunii** petentei, Colegiul nu se află în situația de a constata, din

³⁶ Hotărârea nr. 126 din 07.07.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

actele dosarului, că boala de care suferă petenta intră în domeniul de aplicare a legii naționale care reglementează protecția juridică a persoanelor cu handicap. Petenta **nu a prezentat niciun document medical** care ar face posibilă o asemenea constatare. Pe de altă parte, cel puțin din înseși suținerile petentei, rezultă că **afecțiunea de care suferă produce o anumită limitare** care rezultă din deficiențe fizice, **însă aceasta nu împiedică participarea** persoanei la viața profesională pentru o **perioadă îndelungată**. Or, o atare premisă scoate cauza de față de sub incidența protecției juridice care decurge din Directiva 2000/78/CE și transpunerea acesteia în dreptul intern, corelativ măsurilor privind protecția persoanelor cu dizabilități și a asigurării acomodării rezonabile. Pe de altă parte, Colegiul reține că legea națională, în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, reglementează discriminarea, dincolo de criteriile acoperite de Directiva 2000/78/CE, referindu-se la tratamentul diferențiat pe bază de boală cronică necontagioasă sau orice alt criteriu. Or, din acest punct de vedere, situația invocată cade în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare” (**Extras din hotărârea CNCD nr. 511 din 29.10.2009³⁷**).

Domeniu de aplicare. Calitatea de angajator. Distincția între politica de recrutare și opinii personale.

ORIENTARE SEXUALĂ

6.12. Este evident că în contextul unui demers jurnalistic în legătură cu jucătorul I.I. despre care s-a relatat în presa scrisă, precum și media, inclusiv în ceea ce privește eventuala sa orientare sexuală, partea reclamată și-a exprimat poziția prezentând o opinie în legătură cu jucătorul în cauză. Se naște, așadar, întrebarea legitimă dacă exprimarea acestei poziții poate fi corelată calității de angajator în legătura cu politica societății pe care o reprezintă, în ceea ce privește eventuale raporturi de muncă în care ar intra jucători de fotbal în calitate de lucrători. Subsecvent, se pune întrebarea dacă declarațiile în cauză sunt suficiente pentru a se prezuma existența unei politici de angajare discriminatorii pe baza criteriului orientării sexuale, ceea ce ar presupune obligația de a dovedi că practica de angajare nu corespunde acestor declarații.

6.13. În analiza acestor aspecte, Colegiul se raportează la jurisprudența Curții Europene de Justiție. În cauza C-415/93 invocată de petentă, *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman*, instanța națională s-a adresat Curții de Justiție, între altele, cu privire la interpretarea compatibilității cu Tratatul regulilor de transfer care induceau o discriminare

³⁷ Hotărârea nr. 511 din 29.10.2009, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

pe criteriul de naționalitate. Așa cum rezultă din hotărârea pronunțată de către Curtea Europeană de Justiție în 15 decembrie 1995, în cauza Bossman, numeroase asociații naționale de fotbal au adoptat reguli care limitau posibilitatea de a recruta sau de a alinia în competiție jucători de naționalitate străină. La un moment dat, UEFA s-a angajat să suprimă limitările numărului de contracte încheiate de fiecare club cu jucători din alte state membre și, pe de altă parte, să fixeze la doi numărul acestor jucători care pot participa la fiecare meci. În 1991, UEFA a adoptat regula numită "3+2", prevăzând posibilitatea pentru asociațiile naționale de a limita la trei numărul de jucători străini pe care un club îi poate alinia într-un meci de primă divizie a campionatelor naționale, plus doi jucători care au jucat, o perioadă neîntreruptă de 5 ani, în țara asociației naționale în cauză, dintre care 3 ani ca juniori. Această limitare se aplica și meciurilor din competițiile pentru echipe de club organizate de către UEFA (a se vedea Hotărârea din 15 decembrie 1995 în cauza C-415/93, parag. 25-27). Cu privire la regulile edictate de către asociațiile sportive de fotbal, Curtea a statuat că *„ținând cont de obiectivele Comunității, exercitarea sporturilor interesează dreptul comunitar în măsura în care el constituie o activitate economică în sensul art.2 din Tratat* (a se vedea Hotărârea din 12 decembrie 1974, Waleave c. Union Cycliste Internationale, 36/74, Rec.p.1405, pct.5). *Așa este cazul jucătorilor profesioniști sau semiprofesioniști de fotbal, din moment ce ei exercită o activitate salariată sau efectuează prestații de servicii remunerate* (a se vedea Hotărârea din 14 iulie 1976, Dona c. Mantero, 13/76, Rec.p.1333, pct.12). Aplicarea Art. 48 din Tratat nu este exclusă prin faptul că regulile privitoare la transferuri domină raporturile economice între cluburi, mai degrabă decât relațiile de muncă între cluburi și jucători. Într-adevăr, *împrejurarea că aceste cluburi angajatoare sunt obligate să achite indemnizații cu ocazia recrutării unui jucător provenind dintr-un alt club afectează posibilitățile jucătorilor de a găsi o slujbă, ca și condițiile în care această slujbă este oferită* (a se vedea Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bossman, C-415/93, parag.72 și 74). Curtea Europeană de Justiție a statuat în privința clauzelor de naționalitate că acestea nu pot fi considerate conforme cu art. 48 din Tratat, sub pedeapsa de a priva această dispoziție de efectul său util și de a nu se priva particularii de dreptul fundamental de a accede liber la o slujbă pe care ea le-o conferă în Comunitate (a se vedea Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bossman, C-415/93, parag.128).

6.14. Pe de altă parte, în cauza C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, instanța națională s-a adresat Curții de Justiție pentru a stabili dacă declarația publică a unui angajator constituie discriminare directă, după ce a plasat o ofertă de muncă ostensibilă. În esență viza declarațiile publice ale directorului unei întreprinderi, potrivit cărora întreprinderea sa urma să recruteze instalatori, dar că acesta nu putea să angajeze „alohtoni”, din cauza reticenței clienților de a permite accesul pe durata lucrărilor în locuința lor privată. În hotărârea din 10.07.2008, Curtea de Justiție a reținut că *declarațiile publice ale angajatorului că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt de natură a descuraja în mod serios anumiți candidați să își*

depună candidaturile, fiind prin urmare de natură a împiedica accesul acestora pe piața muncii, și astfel constituind o discriminare la angajare (a se vedea hotărârea din 10.07.2008, parag. 25, dispozitiv pct.1). Pe de altă parte, la întrebarea dacă o asemenea declarație este suficientă pentru a prezuma o politică discriminatorie, Curtea a oferit un răspuns afirmativ. A reținut Curtea că la articolul 8 din Directiva 2000/43 se precizează că pârâtului îi revine sarcina să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament atunci când anumite fapte permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte. Obligația de a face dovada contrară, care incumbă astfel autorului prezumat al unei discriminări, nu depinde decât de constatarea unei prezumții de discriminare, din moment ce aceasta se întemeiază pe fapte dovedite. Pot constitui astfel de fapte declarațiile publice prin care un angajator informează în mod public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială (a se vedea hotărârea din 10.07.2008, parag. 30, 31 dispozitiv pct.2).

6.15. Din perspectiva dreptului comunitar, este evident că protecția împotriva discriminării pe criteriul orientării sexuale cuprinde sfera raporturilor de muncă. Exercitarea sporturilor, în mod particular, în cazul jucătorilor de fotbal profesioniști care exercită o activitate salariată sau efectuează prestații de servicii remunerate, interesează dreptul comunitar, de vreme ce constituie o activitate economică. Cu alte cuvinte, protecția împotriva discriminării acoperă și această sferă de activitate. De altfel, Directiva 2000/78/CE reglementează cadrul general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, fiind transpusă în legislația națională prin O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. ...

6.18. Ceea ce interesează din perspectiva speței deduse soluționării este dacă obiectul acesteia determină materializarea unui raport juridic concret or efectiv de muncă, atât sub aspectul subiecților, cât și al consecințelor care decurg dintr-un asemenea raport.

6.19. Dincolo de susținerile contradictorii ale părților, prin raportare la jurisprudența Curții Europene de Justiție și la speța dedusă soluționării, Colegiul reține o serie de aspecte. Bunăoară, în cauza Feryn C-54/07 subiectul activ al declarațiilor deține o calitate specifică, îndeplinind nu doar o calitate de reprezentant, cât și pe aceea de director al întreprinderii, ceea ce pune în discuție abilitatea unui exercițiu de autoritate sub aspectul rolului pe care îl îndeplinește subiectul respectiv în calitatea sa de angajator. În cauza Bossman C-414/93, elementul supus analizei îl constituie o regulă expresă edictată la nivelul asociațiilor de fotbal prin care se impune o clauză formulată *sine qua non* pe baza unui criteriu de naționalitate. În cauza Feryn, Curtea a reținut că declarațiile angajatorului descurajează candidații să își depună candidaturi, fiind de natură a împiedica accesul pe piața muncii al acestora.

6.20. În lumina acestor considerente, Colegiul este de opinie că prezenta speță urmează a fi analizată **în afara** sferei de aplicare a unui eventual raport de muncă. Colegiul este de opinie că declarația părții reclamate nu ar putea fi asimilată ca provenind de la angajator/reprezentant

legal al angajatorului sau al unei persoane responsabile cu angajarea, chiar dacă acesta deținea la data declarațiilor calitatea de acționar la F.C. S. B. S.A. În ceea ce privește consecințele produse de declarația în speță, spre deosebire de cauza Feryn, aceasta nu are aceeași reverberație asupra unor potențiali candidați, deoarece procesul de recrutare nu se realizează pe baza unei oferte publice ori a unei negocieri directe, urmare a unui proces de selecție care presupune depunerea unei candidaturi și preselecția în urma analizei acesteia. Așa cum arată și Curtea Europeană de Justiție, în cazul jucătorilor de fotbal profesioniști procesul de recrutare este atipic, întrucât posibilitățile jucătorilor de a găsi o slujbă și condițiile de ofertă sunt corelative unor negocieri între cluburi și nu unor negocieri între jucător și club. În mod similar, în ceea ce privește cauza Bossman, sarcina probei a fost transferată către părțile reclamate (pârâți) în vederea prezentării unor justificări obiective deoarece fondul în discuție se întemeia pe fapte dovedite, în speță existența unor reguli formulate sine qua non pe baza naționalității. În prezenta speță dedusă soluționării se pune în discuție, în esență, reacția părții reclamate la demersul jurnaliștilor în legătură, între altele, cu posibila orientare sexuală a unui jucător de fotbal. Or, potențialul element material al contravenției prevăzută de art. 5 (con condiționare) sau art. 7 (refuz) din O.G. nr. 137/2000 nu este circumstanțiat în practică și nici materializat, el nu produce consecințe asupra unei comunități de persoane, cu atât mai mult cu cât, dacă s-ar fi materializat, aceasta ar fi vizat, indubitabil, situația particulară a jucătorului I.I.. Or, în măsura în care s-ar fi reținut obiectul plângerii în raport cu o astfel de faptă, s-ar fi pus în discuție calitatea procesuală activă a petentei, atât timp cât ar fi lipsit o cerere din partea persoanei care s-ar considera discriminată în cursul negocierii. Pe de altă parte, de vreme ce subiectul orientării sexuale ține indisolubil de un aspect al vieții private, s-ar putea naște întrebarea dacă nu s-ar transfera către reclamanți o „probatio diabolica”, ceea ce ar impune o sarcină imposibilă a probei în demonstrarea că angajarea nu interferează cu orientarea sexuală. Pe de altă parte, însă, F.C. S.B.S.A. a arătat că nu a inițiat niciun fel de proces de negociere în vederea recrutării, astfel încât angajarea nu a intrat în discuție la nici un moment, în privința jucătorului I.I., ceea ce exclude existența unor eventuale condiționări sau a unui refuz discriminatoriu. ...

6.33. (...) Colegiul este de opinie că afirmațiile părții reclamate, sub aspectul efectului creat, au fost de natură a conduce la atingerea dreptului la demnitate a persoanelor homosexuale, în sensul prevederilor art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 6.34. Constatând că afirmațiile în cauză întrunesc elementele unei forme de discriminare, în accepțiunea O.G. nr.137/2000, republicată, prevăzută la art. 2 alin.5, Colegiul este de opinie că acestea întrunesc subsecvent și elementele faptei prevăzute la art. 15 din O.G. nr. 137/2000, republicată. În opinia Colegiului forma de discriminare din dreptul comunitar definită de către legiuitorul european ca hărțuire, s-a transpus în legislația nediscriminare în art. 2 alin.5 și a fost reglementată în partea specială a legii, în Secțiunea a V-a, art. 15 prin care se asigură în

terminis protecția dreptului la demnitate personală (Extras din hotărârea CNCD nr. 276 din 13.10.2010³⁸).

Domeniu de aplicare. Calitatea de preot CULT RELIGIOS.
Distincția dintre raportul de muncă și excluderea pentru
nerespectarea statutului cultului. Necompetență

6.8. Colegiul reține că potrivit art. 29 din Constituția României „libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase nu pot fi îngrădite sub nicio formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă, contrare convingerilor sale”. Potrivit alin.2 „Libertatea conștiinței este garantată; ea trebuie să se manifeste în spirit de toleranță și de respect reciproc”. Potrivit alin.3 al art. 29: „**Culte religioase sunt libere și se organizează potrivit statutelor proprii, în condițiile legii**”, iar potrivit alin. 5: „**Culte religioase sunt autonome față de stat și se bucură de sprijinul acestuia**, inclusiv prin înlesnirea asistenței religioase în armată, în spitale, în penitenciare, în azil și în orfeline”.

6.9. Potrivit articolului 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, „Orice persoană are dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia, convingerea în mod individual sau în colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practică și îndeplinirea ritualurilor. Alin. 2 al art. 9 prevede că: „Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, *pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății sau a moralei publice ori pentru protejarea drepturilor și a libertăților altora*”.

6.10. În hotărârea nr. 350 din 19.12.2005, în cauza V.M v. C.S.M., Colegiul Director al C.N.C.D. a subliniat faptul că, după cum a statuat Curtea Europeană în multe din hotărârile sale în materie, „libertatea de gândire, de conștiință și de religie reprezintă unul din fundamentele unei societăți democratice în sensul Convenției Europene a Drepturilor Omului. Aceasta ține de ideea de pluralism – e dobândită cu greu de-a lungul secolelor – inerentă pentru o asemenea societate (CEDO, 14 decembrie 1999, Serif c/Grece, Recueil 1999-IX, parag.49; 18 februarie 1999, Buscarini et autres c/Saint –Marin, Recueil 1999-I, parag.34, 26 octombrie 2000, Hassan et Tchaouch c/Bulgaria, Recueil 2000 XI, parag.60). Privită din prisma dimensiunii sale religioase, această libertate se găsește printre componentele „cele mai esențiale ale identității spirituale a credincioșilor, ale concepției lor despre viață, dar ea reprezintă în același timp un bun tot atât de prețios pentru atei, gnostici, sceptici sau indiferenți” (CEDO, 25 mai 1993, cauza Kokkinakis vs. Grecia, Seria A, nr.260-A, parag.31; 13 decembrie 2001,

³⁸ Hotărârea CNCD nr. 276 din 13.10.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

cauza Eglise metropolitaine de Bessarabie et autres c/ Moldova, Recueil 2001-XII, parag.114).

6.11. Prin hotărârea nr. 259 din 03.07.2006, în cauza S.A. și S.M. v. Cultul Penticostal și alții, Colegiul Director a reținut că libertatea de religie este o componentă inseparabilă a libertății de gândire și de conștiință. Astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, libertatea de gândire, de conștiință și de religie se află, în dimensiunea sa religioasă, printre elementele esențiale de identificare a celor care au o anumită credință și o anumită concepție despre viață (vezi cauza Otto-Preminger-Institut c. Austrie, 14 octombrie 1985, Serie A nr. 295-A, parag.47). Această libertate implică dreptul de a adera sau nu la o religie, de a o practica sau de a nu o practica ori de a o schimba. **Autoritățile statale au obligația de a respecta toate cultele, în egală măsură; ele nu pot să impună aderarea la o anumită religie sau să o interzică, dincolo de limitele stabilite restrictiv de dispozițiile art.9 parag.2 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului** (vezi C. Bârsan, Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Vol.I Drepturi și libertăți, pag. 709).

6.12. În acest sens, un aspect distinct al libertății de religie este dat de raporturile dintre religie și stat, privite din punctul de vedere al obligațiilor impuse autorităților statale de către dispozițiile art. 9 parag. 1 al Convenției Europene a Drepturilor Omului. Pe planul raporturilor generale dintre stat și religie, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat, cu valoare de principiu, că **dreptul la libertate religioasă exclude orice apreciere din partea statului a legitimității anumitor credințe religioase sau a modalităților în care acestea se exprimă** (vezi C. Bârsan, Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole, Vol.I Drepturi și libertăți, pag. 712).

6.13. În concepția Curții Europene a Drepturilor Omului, **comunitățile religioase trebuie să se bucure de o autonomie deplină în privința organizării activității lor și a modului în care care fideli participă la aceste activități.** În acest sens, s-a reținut că, în general, comunitățile religioase există în mod tradițional și universal sub forma unor structuri organizate. **Acestea respectă reguli pe care adepții lor le consideră adesea ca fiind de origine divină. Ceremoniile religioase au o semnificație și o valoare sacră pentru fideli, atunci când sunt celebrate de către ierarhi ai cultelor, special abilitați pe temeiul acelorași reguli. Participarea la viața comunității religioase reprezintă o manifestare a religiei și atunci când este pusă în discuție organizarea comunității religioase, art. 9 trebuie să fie interpretat în lumina dispozițiilor art. 11 care protejează viața asociativă de orice ingerință nejustificată din partea autorităților statale.** Astfel analizat, **dreptul fidelilor la libertate religioasă presupune posibilitatea comunității religioase în cauză de a ființa în mod pașnic, fără nici un amestec arbitrar din partea statului.** Într-adevăr, autonomia comunităților religioase este indispensabilă pluralismului ce caracterizează o societate democratică și se află în miezul protecției instituite prin art. 9 acestei libertăți (vezi CEDO, cauza Hassan și Tchaouch v. Bulgaria, plângerea nr. 30985/96, Hotărârea din 26 octombrie 2000, parag. 62).

6.14. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a sintetizat clar și precis raporturile dintre stat și religie atunci când a decis că în „**exercițiul prerogativei de reglementare în materie și în relația sa cu diferitele religii, culte și credințe, statul trebuie să rămână neutru și imparțial, acesta fiind imperativul unei „mențineri” a pluralismului și a bunei funcționări a regulilor democrației** (vezi cauza Hassan et Tchaouch c Bulgaria, CEDH, parag. 78). Pe de altă parte, în speță, se impune raportarea la prevederile art. 29 alin.3 și 5 din Constituția României care prevăd potrivit alin.3: „**Culte religioase sunt libere și se organizează potrivit statutelor proprii, în condițiile legii**” și, potrivit alin. 5, „**Culte religioase sunt autonome față de stat și se bucură de sprijinul acestuia (...)**”.

6.15. Curtea Constituțională a României a analizat natura juridică a unităților de cult și raporturile acestora cu statul român, așa cum rezultă din dispozițiile art.29 alin.(1)-(5) din Constituție. Astfel, prin Decizia nr. 640 din 10 iunie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 4 iulie 2008, Curtea Constituțională a constatat că „**alcătuirea cultelor religioase este compusă din totalitatea credincioșilor de o anumită religie, că ele sunt autonome față de stat și se organizează potrivit statutelor proprii, în condițiile legii**. Așadar, cultele au un rol spiritual în societatea românească, fiind evident că natura lor juridică nu este cea a unor entități statale, deoarece **ele sunt autonome față de stat. Disciplina internă a unui cult este reglementată prin acte juridice specifice, adecvate desăvârșirii rolului spiritual, cu respectarea drepturilor fundamentale ale omului**”.

6.16. Cât privește statul, Curtea Constituțională a reținut că „acesta este o organizație politică care își realizează atribuțiile prin exercitarea funcțiilor publice. Or, **statul nu exercită funcții publice și în domeniul activității interne a cultelor religioase (...)**”. În opinia Curții, s-a reținut „că este neîntemeiată critica de neconstituționalitate referitoare la încălcarea art.21 din Constituție, privind *accesul la justiție*. Astfel, **instanțele de judecată nu sunt competente să exercite funcția de înfăptuire a justiției în cadrul cultelor religioase pentru acte de încălcare a disciplinei interne**, deoarece răspunderea juridică, în materie, nu este reglementată prin norme juridice de drept comun, ci prin norme juridice proprii acelor culte. De altfel, **este echitabil să se stabilească răspunderea disciplinară a personalului clerical de către organe de judecată ale cultelor, deoarece numai acestea pot aprecia dacă actele de indisciplină săvârșite sunt sau nu compatibile cu rolul spiritual al cultului**”.

6.17. Curtea a reținut că este neîntemeiată critica privind încălcarea art.21 alin.(4) din Constituție, întrucât un cult religios este autonom față de stat, cu rol spiritual în societate, iar noțiunea de „*organe proprii de judecată religioasă*” stabilește natura lor juridică de *organe de jurisdicție religioasă*, „**care au ca scop doar restabilirea disciplinei interne a cultului, iar nu restabilirea ordinii juridice stabilite prin norme de reglementare generală**” (vezi Decizia nr. 640 din 10 iunie 2008 publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 4 iulie 2008).

6.18. Având în vedere critica de neconstituționalitate referitoare la încălcarea dispozițiilor art.4 și 16 din Constituție, Curtea Constituțională a

constatat că „aceasta este nefondată deoarece, **în materia răspunderii pentru încălcarea disciplinei interne, personalul clerical din cadrul unor culte se află în situații diferite față de cetățenii laici**, în sensul că primii se supun normelor juridice și canonice speciale, iar ceilalți cetățeni se supun normelor juridice cu caracter general de aplicabilitate. În legătură cu principiul egalității, în jurisprudența Curții Constituționale s-a statuat, în mod constant, că pot fi instituite prin lege tratamente juridice diferite, justificate obiectiv și rațional, pentru situații diferite. Tratatamentul diferit se justifică prin statutul juridic diferit al membrilor clerului” (vezi Decizia nr. 640 din 10 iunie 2008 publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 4 iulie 2008). Curtea a respins și critica referitoare la încălcarea dispozițiilor art.53 din Constituție, **„deoarece instanțele de judecată nu sunt competente să judece abaterile disciplinare de la disciplina internă a cultelor religioase și, în consecință, personalul religios nu are dreptul de acces la justiție, în materie disciplinară”** (vezi Decizia nr. 640 din 10 iunie 2008 publicată în Monitorul Oficial nr. 506 din 4 iulie 2008).

6.19. Astfel cum a statuat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, **comunitățile religioase trebuie să se bucure de o autonomie deplină în privința organizării activității lor și a modului în care care fideli participă la aceste activități**. În acest context, Colegiul consideră că prevalează prevederile constituționale în materie și nu se poate interpreta că ar fi îndrituit a se pronunța asupra aspectelor care privesc cercetarea disciplinară, respectiv excluderea membrilor unor culte religioase potrivit propriilor statute de organizare și de funcționare, precum și asupra actelor săvârșite în strânsă legătură cu deciziile cultului potrivit reglementărilor statutare proprii. Cu atât mai mult Colegiul nu se poate pronunța asupra statutelor și a canoanelor cultelor religioase. Legat de acest aspect, **Colegiul Director reiterează principiul statuat de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului**, cu valoare de principiu, că dreptul la libertatea religioasă exclude orice apreciere din partea statului a legitimității anumitor credințe religioase sau a modalităților în care acestea se exprimă (**Extras din hotărârea CNCD nr. 165 din 12.07.2010³⁹**).

³⁹ Hotărârea CNCD nr. 165 din 12.07.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

Respectarea sărbătorilor și a zilelor de odihnă în raporturile de muncă (RELIGIE).

Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea nr.30/1994, publicată în Monitorul Oficial nr.135 din 31.05.1994, prevede în articolul 9 că: „Orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau în colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor. Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății sau a moralei publice ori pentru protejarea drepturilor și a libertăților altora”.

Constituția României prevede în **articolul 41** privind Munca și protecția socială a muncii, la **alin.1** că: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.” **Articolul 29** prevede că: „(...) libertatea credințelor religioase nu poate fi îngrădită sub nici o formă (...) libertatea conștiinței este garantată; ea trebuie să se manifeste în spirit de toleranță și de respect reciproc. „De asemenea, în **articolul 16** privind Egalitatea în Drepturi, la **alin.1**, Constituția României prevede că: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare interzice discriminarea directă și indirectă, iar în **art. 6 lit. d)** prevede: „Constituie contravenție (...) discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite (...) **religii** (...) într-un raport de muncă și de protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: d) formarea, perfecționarea, reconversia și **promovarea profesională**”.

Comitetul pentru Drepturile Omului, în Comentariul General nr. 22 adoptat în 30 iulie 1993, privind Dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie prevăzut de articolul 18 din **Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice**, în paragraful 4, precizează: „libertatea de manifestare a religiei sau a credinței poate fi exercitată „individual sau în colectiv și în public sau privat”. **Libertatea de manifestare a religiei** sau a credinței în închinare, participare, practică sau predare **cuprinde o arie largă de acte**. Conceptul de închinare se extinde la ritual și la acte de ceremonie exprimând în mod direct credința, precum și diferitele practici integrate unor astfel de acte, **incluzând** construirea unor locuri de închinare, folosirea formulelor de ritual și de obiecte, expunerea simbolurilor și **respectarea sărbătorilor și a zilelor de odihnă**”. În același Comentariu, cu privire la articolul 18, paragraful 3, Comitetul precizează: „Articolul 18.3 **permite restricții** aduse libertății de manifestare a religiei sau credinței **doar dacă limitările sunt prevăzute de lege și sunt necesare pentru a proteja siguranța publică, ordinea, sănătatea sau morala sau drepturile fundamentale și libertățile altora (...)**. În interpretarea scopului clauzelor

permisibile de limitare, **Statele** parte ar **trebui să pornească de la nevoia de a proteja drepturile** garantate prin Pact, **inclusiv dreptul la egalitate și la non-discriminare**, având în vedere orice criteriu specificat în articolele 2, 3 și 26. Limitările impuse trebuie să fie stabilite de lege și trebuie să nu fie aplicate într-o manieră care ar vicia drepturile garantate de articolul 18. Comitetul observă că paragraful 3 al articolului 18 este de strictă interpretare: restricțiile nu sunt permise din motive care nu sunt specificate, chiar dacă acestea ar fi permise ca restricții altor drepturi protejate de Pact, așa cum este securitatea națională. Limitările pot fi aplicate doar pentru scopurile descrise și trebuie să fie în directă legătură și proporționale nevoilor specifice pentru care au fost prevăzute. Restricțiile nu pot fi impuse în scopuri discriminatorii sau aplicate într-o manieră discriminatorie.”

Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, în Comentariul General nr. 18 adoptat în 24 noiembrie 2005 privind Dreptul la Muncă prevăzut în articolul 6 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, în Capitolul II. „Conținutul normativ al dreptului la muncă” precizează: „parag.12. **Exercițiul muncii în toate formele sale și la toate nivelele** necesită existența următoarelor elemente esențiale și interdependente, implementarea depinzând de condițiile prezente în fiecare Stat Parte: b). (i) Articolul 2, alin.2 și articolul 3, Pactul (internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale n.n.) **interzice orice discriminare în accesul și menținerea muncii** pe bază de (...) **religie** (...) sau orice alt statut, **care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea exercitării dreptului la muncă, în condiții de egalitate**. Potrivit articolului 2 al Convenției O.I.M. nr. 111 (Organizația Internațională a Muncii n.n.): Statele părți ar trebui „să adopte și să urmeze o politică națională pentru promovarea, prin metode corespunzătoare condițiilor și practicilor naționale, **a egalității de tratament și de oportunități în domeniul muncii și al ocupării, din perspectiva eliminării oricărei forme de discriminare**.” În cadrul aceluiași Comentariu General, la parag. 33 se precizează: „Principiul non-discriminării menționat în articolul 2, alin.2 al Pactului are aplicabilitate imediată și nu este subiect al implementării progresive, nici dependent de resursele disponibile. Acest principiu este direct aplicabil tuturor aspectelor corelative dreptului la muncă (...)”.

Colegiul Director reține (...) că **libertatea de manifestare a religiei** sau a credinței în închinare, participare, practică sau predare **cuprinde o arie largă de acte**. Conceptul de închinare se extinde la ritual și acte de ceremonie, **incluzând și respectarea sărbătorilor și a zilelor de odihnă**. În același sens, **Declarația privind eliminarea tuturor formelor de intoleranță și discriminare bazate pe religie sau credință**, adoptată prin Rezoluția 36/55 din 25.11.1981 de către Adunarea Generală a ONU, prevede în Articolul 6 litera h că: „ (...) dreptul la libertatea de gândire, conștiință, religie sau credință include, inter alia, libertatea: h) de a respecta zile de odihnă și de a celebra sărbători în conformitate cu percepțiile religiei sau ale credinței”. De asemenea, prin jurisprudența sa cu privire la dreptul la religie prevăzut de articolul 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, **Curtea Europeană a Drepturilor Omului** a statuat că practicile și

îndeplinirea de ritualuri privesc un anumit comportament religios exteriorizat prin participarea la oficii, procesiuni, iar un anumit comportament religios, manifestat prin cuvinte sau acțiuni, este legat de convingerile religioase ale persoanei (CEDO, 25 mai 1993, cauza Kokkinakis vs. Grecia, Seria A, nr.260-A, parag.31). Curtea Europeană a statuat că sunt protejate prin articolul 9 doar acele acte care sunt parte a practicilor unei religii sau ale unei credințe într-o „formă general recunoscută” (CEDO, cauza C v. United Kingdom, App. No. 10358-1983; cauza V v. Netherlands, App. No. 10678/1983, cauza Van Den Dungen v. Netherlands, App. no. 22838/1993; cauza CJ, JJ și EJ v. Poland, App. No.23380/1994; cauza Serif v. Grecia, 2001, 31 EHRR 20).

Având în vedere considerentele de mai sus, (...) Colegiul Director constată că (...) ziua (n.n.) de sâmbătă constituie, potrivit principiilor acestui cult, zi de odihnă religioasă și de închinare începând de vineri seara de la apusul soarelui până sâmbătă seara la apusul soarelui. Astfel (...) consacră sâmbăta numai pentru scopuri religioase, socotind, conform Bibliei, în acceptiunea acestui cult, că nu trebuie să facă lucrări care au legătură cu închinarea în această zi, în afară de situații de forță majoră. În acest sens, Colegiul Director constată că respectarea sabatului (sâmbăta) este parte integrantă a practicii religioase a cultului (...), precum și a petentei, în calitate de membră a acestui cult și, implicit, o manifestare a libertății de religie sau de credință garantate prin articolul 18 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, articolul 18 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, articolul 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Pe de altă parte, Colegiul Director reține faptul că Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România, prevede în **articolul 7, lit. c** că: „Statele părți (...) recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) **posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată**, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”. Prin articolul 2, alin.2 al aceluiași Pact: „Statele părți (incluzând România n.n.) se angajează să garanteze că **drepturile** enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe (...) religie (...) sau orice altă împrejurare (...)” (**Extras din hotărârea CNCD nr. 350 din 19.12.2005, aspecte similare în Hotărârea nr. 316 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 383 din 23.06.2008, Hotărârea nr. 586 din 24.11.2009⁴⁰**).

⁴⁰ Hotărârea Colegiului nr. 350 din 19.12.2005, hotărârea nr. 316 din 08.10.2007, hotărârea nr. 383 din 23.06.2008, hotărârea nr. 586 din 24.11.2009, motivări redactate de către membrul în Colegiul CNCD Dezideriu Gergely.

V. ARTICOLUL 4 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de cerințe ocupaționale specifice.

Interpretare concept.

6.7. În analiza aspectelor sesizate, Colegiul ia act de faptul că Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, precum și Directiva 2002/73/CE de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, în art. 4, respectiv art. 2 alin.6 dispun că Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, „că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de origine rasială sau etnică, religie sau convingere, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, respectiv sex (n.n.) nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

6.8. Este bine știut că O.G. nr. 137/2000, astfel cum a fost amendată prin legea nr. 324/2006, a transpus prevederile Directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE. Din acest punct de vedere, Ordonanța stipulează în art. 9 că prevederile referitoare la contravențiile în domeniul angajării și al profesiei (art.5 - art.8) „nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

6.9. Astfel, cerința impusă de partea reclamată care face obiectul plângerii, în prezenta speță, trebuie analizată inclusiv sub aspectul prevederilor art. 9 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Or, din acest punct de vedere, este evident că ne situăm în domeniul accesului la încadrarea în muncă și al cerințelor specifice pentru ocuparea unui post în domeniul vânzărilor directe. Pe de altă parte, Colegiul reține că cerința supusă analizei nu pune în discuție o diferențiere pe baza unuia dintre criteriile de discriminare interzise de către Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE sau 2002/73/CE.

6.10. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa că „Statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament

juridic aplicate” (a se vedea cauza *Stubbings și alții v. Marea Britanie*, parag.75). În același sens, Curtea Europeană a arătat că „domeniul de aplicare al marginii de apreciere va varia în funcție de circumstanțe, de subiectul în discuție și de context” (cauza *Lithgow v. Marea Britanie*, parag. 122,177, cauza *Rassmussen v. Danemarca* parag.40, cauza *Inze v. Austria* parag.41). Bunăoară, *în contextul diferențelor pe bază de sex, rasă, religie, legitimitate (nașterea copilului în afara căsătoriei) sau orientare sexuală*, marginea de apreciere a Statelor *este redusă* (a se vedea cauza *Abdulaziz v. Marea Britanie*, cauza *Schuler-Zraggem v. Elvetia*, parag. 67, cauza *Burghartz v. Elvetia*, parag. 27, cauza *Petrovic v. Austria*, cauza *Africanilor Est Asiatici v. Marea Britanie*, cauza *Cipru v. Turcia*, cauza *Nachova v. Bulgaria*, cauza *D.H. și alții v. Republica Cehă*, cauza *Gaygusuz v. Austria*, cauza *Inze v. Austria*, cauza *Hoffman v. Austria*, cauza *Biserica Catolică Canea v. Grecia*, cauza *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugalia*) Pe de altă parte, în domenii precum politici sociale, taxarea și politica economică, securitatea națională sau politici militare, Statele se bucură de o *marjă largă de apreciere* (a se vedea cauza *Lindsay v. Marea Britanie*, cauza *Wasa Liv Omsesidigt v. Suedia*, cauza *X. V. Marea Britanie*, cauza *Szrabier și Clarke v. Marea Britanie*).

6.11. Astfel, se pune întrebarea ce consecințe decurg din plasarea cazului (tratamentul diferențiat imputat) în câmpul unui criteriu interzis *expresis verbis* de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, respectiv sub incidența unui criteriu generic determinat prin sintagma „sau orice alt criteriu”. Criteriul diferențierii pe baza absolvirii unei instituții de învățământ superior cu diplomă de licență sau echivalentă în specializarea medicină nu se identifică cu niciunul dintre cele enumerate în art. 2 alin.1. Acest fapt, însă, nu prejudiciază cazul, de vreme ce lista criteriilor este una neexhaustivă, însă materializarea criteriului de specializare într-un domeniu specific (medicină), acreditează premisa că marja de apreciere a diferențierii în această cauză este largă în comparație cu eventuale tratamente diferite care ar fi aplicabile pe bază de sex, origine rasială sau etnică, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, unde marja de apreciere este extrem de restrânsă și trebuie invocate motive extrem de puternice pentru a justifica o diferențiere pe baza unor asemenea criterii (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 125 din 07.07.2010, similar hotărârea nr. 276 din 13.10.2010**)⁴¹.

⁴¹ Hotărârea Colegiului nr. 125 din 07.07.2010, hotărârea nr. 276 din 13.10.2010, motivări redactate de către membrul în Colegiul CNCD Dezideriu Gergely.

VI.ARTICOLUL 5 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Transpunerea conceptului de adaptare rezonabilă.

Interpretare concept. Reducerea normei de lucru.

6.24. Colegiul observă că partea reclamată nu a adus niciun fel de justificare cu privire la imposibilitatea asigurării unei asemenea norme parțiale, limitându-se la a preciza că organigrama magazinului nu este prevăzută cu locuri de muncă cu normă de 4 ore pe zi, respectiv că nu este în măsură să asigure un astfel de loc. În același sens, Colegiul observă că partea reclamată nu a respins susținerile petentei că există locuri de muncă cu normă parțială la alte puncte de lucru, dar nici nu a prezentat elemente în sens contrar.

6.25. Or, tocmai în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, Directiva 2000/78/CE prevede adaptarea rezonabilă la locul de muncă în cazul persoanelor cu handicap. În speță, Colegiul nu poate reține că motivația părții reclamate poate fi asimilată unei justificări obiective și rezonabile, ori că măsura asigurării unei asemenea fracțiuni de normă ar fi constituit o sarcină disproporționată pentru angajator, de vreme ce nu a prezentat probe în acest sens, susținerile fiind, preponderent, în sensul că încetarea de drept a contractului a prevalat în condițiile existente.

6.26. Or, aceste susțineri nu pot fi asociate în sensul prevederilor art. 5 din Directiva 2000/78/CE transpuse, de altfel, în legislația națională, în art. 5 pct. 4, art. 6 lit. c sau art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

6.27. Astfel, potrivit art. 5 pct. 4 din Legea nr. 448/2006 prin *adaptare rezonabilă* la locul de muncă se înțelege „totalitatea modificărilor făcute de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”. Potrivit art. 6 lit. c din Legea nr. 448/2006 „Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la: (...) c) ocuparea și *adaptarea locului de muncă*, orientare și reconversie profesională”. De asemenea, potrivit art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 „Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau *încadrate în muncă* beneficiază de următoarele drepturi: (...) b) *adaptare rezonabilă* la locul de muncă”.

6.28. În considerarea tuturor acestor motive de fapt și de drept, Colegiul este de opinie că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (**Extras din hotărârea CNCD nr. 463 din 02.09.2009⁴²**).

⁴² Hotărârea CNCD nr. 463 din 02.09.2009, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

**Transpunerea conceptului de adaptare rezonabilă.
Interpretare concept. Modificare atribuții de serviciu.
Accesibilizarea spațiului de muncă.**

6.1. Colegiul reține că în jurisprudența sa (între altele Hotărârea CNCD nr. 463 din 02.09.2009) a luat act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE. 6.2. Conform art. 5 din Directiva 2000/78/CE: „în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu dizabilități, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată, în mod suficient, prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”. ... 6.3. O.G. nr. 137/2000 asigură, în mod special, transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/CE.

6.4. În speță, colegiul CNCD constată că, deși partea reclamată a depus diligențe cunoscând situația petentului, acestea nu au fost de natură a asigura un nivel minimal de acomodare la locul de muncă. Întreg complexul de împrejurări în care și-a desfășurat activitatea, precum și situația sa particulară au condus la crearea unei atmosfere de nedorit, fără ca diferențele evidente ale cazului petentului să fie luate în considerare, în vederea asigurării oportunităților de șanse egale la locul de muncă și accesibilizarea acestuia.

6.5. Referindu-se la situația persoanelor cu dizabilități, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a statuat în mod constant că diferențelor umane într-o societate democratică ar trebui să li se răspundă cu discernământ în vederea asigurării unei egalități reale și efective. Discriminarea cuprinde și situațiile în care nu se iau în considerare toate diferențele relevante sau atunci când nu se iau măsuri adecvate pentru a asigura că drepturile și avantajele disponibile sunt în mod specific accesibile tuturor persoanelor (a se vedea cauza *Autism Europe v. Franta*, nr. 13/2002, decizia din 4.11.2003) .

6.6. Colegiul constată că prin omisiunea adaptării atribuțiilor la locul de muncă sau a stabilirii unor noi atribuții de serviciu, în mod rezonabil, astfel încât să își poată îndeplini activitățile curente conform dizabilității sale, s-au produs consecințe negative.

6.7. Or, tocmai în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, Directiva 2000/78/CE prevede adaptarea rezonabilă la locul de muncă în cazul persoanelor cu handicap. În speță, Colegiul nu poate reține că măsurile de adaptare ar fi constituit o sarcină disproporționată pentru angajator.

6.8. Prevederile Directivei 2000/78/CE au fost transpuse în legislația națională prin Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Astfel, potrivit art. 5 pct. 4 din Legea nr. 448/2006 prin *adaptare rezonabilă* la locul de muncă se înțelege „totalitatea

modificărilor făcute de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”. Potrivit art. 6 lit. c din Legea nr. 448/2006: „Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la: (...) c) ocuparea și *adaptarea locului de muncă*, orientare și reconversie profesională”. De asemenea, potrivit art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006: „Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă *sau încadrate în muncă* beneficiază de următoarele drepturi: (...) b) *adaptare rezonabilă* la locul de muncă” (**Extras din hotărârea CNCD nr. 665 din 26.11.2009**)⁴³.

Transpunerea conceptului de adaptare rezonabilă. Interpretare concept. Suplimentare timp de examinare.

6.20. Colegiul reține că partea reclamată s-a prevalat, în mod particular, de normele legale care reglementează profesia de practician în insolvență, în speță statutul și legea de organizare. Aceasta a invocat existența unor norme care reglementează în mod unitar organizarea și desfășurarea concursurilor de admitere în profesie, în fapt, pornind de la premisa că reglementările în materie induc un tratament similar tuturor persoanelor aflate în situații similare. Însă principiul egalității presupune nu doar că persoanele aflate în situații similare să fie tratate similar, cât și ca persoanele aflate în situații diferite să fie tratate diferit. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, paragr. 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities*, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 *Jippes and others* 2001 ECR I-5689, paragr. 129; Cauza C-149/96 *Portugal vs. Council* 1999 ECR I-8395 paragr. 91).

6.21. Or, în virtutea situației diferite în care se află persoanele care suferă de anumite dizabilități, legiuitorul european a reglementat conceptul adaptării rezonabile. Acesta este prevăzut în art. 5 din Directiva 2000/78/CE și presupune: „măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată, în mod suficient, prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”. Nu trebuie ignorat că,

⁴³ Hotărârea CNCD nr. 665 din 26.11.2009, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

potrivit Art. 3 din Directiva 2000/78/CE, acesta se aplică și în ceea ce privește afilierea la o organizație ai cărei membrii exercită o anumită profesie. Legiuitorul român a transpus conceptul de adaptare rezonabilă în Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Potrivit art. 5 din Legea nr. 448/2006 republicată, prin adaptare se înțelege „procesul de transformare a mediului fizic și informațional, a produselor sau sistemelor, pentru a le face disponibile și persoanelor cu handicap”, iar prin adaptare rezonabilă la locul de muncă se înțelege „totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”. Prin O.G. nr. 137/2000, republicată, care transpune Directiva 2000/78/CE, legiuitorul român a reglementat interzicerea tuturor formelor de discriminare, inclusiv pe baza dizabilității (a handicapului) și în ceea ce privește accesul la muncă și forme profesionale.

6.22. În aceste condiții, cauza dedusă soluționării Colegiului pune în discuție ipoteza tratării diferite a unor persoane aflate în situații diferite, candidații la examenul de intrare în profesie raportat la acele persoane (candidat), între care se află și petentul, care suferă de o anumită dizabilitate. În situația acestor persoane cu o dizabilitate (inclusiv petentul), prin adresarea cererii de suplimentare a timpului de examinare corelativ situației sale medicale, intră în discuție conceptul adaptării rezonabile la cazul specific al petentului. Cererea sa reprezintă, în fapt, o solicitare de ajustare corespunzătoare în funcție de nevoia medicală specifică la o situație concretă (examenul în speță). Astfel, se pune întrebarea dacă adaptarea solicitată (acordarea unui timp suplimentar) reprezintă o sarcină disproporționată pentru partea reclamată. 6.23. Colegiul reține că motivele părții reclamate sunt legate de lipsa unor reglementări legale derogatorii de la regulile de organizare a concursului, însă este de opinie că această motivație, cu un caracter aparent neutru, a condus la dezavantajarea petentului, datorită situației sale medicale, în sensul prevederilor art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 126 din 07.07.2010⁴⁴**).

Transpunerea conceptului de adaptare rezonabilă. Interpretare concept. Comisie de examinare.

Solicitarea petentului de a i se organiza comisie separată în vederea susținerii examenului este legitimă și nu încalcă prevederile art. 16 din Constituție. (...) Considerăm că în asemenea situații pot fi luate măsuri afirmative pentru anumite categorii de persoane și, astfel cum pentru persoanele de anumite etnii sau naționalități sunt luate anumite măsuri afirmative, tot așa pot fi aplicate și pentru persoanele cu handicap.

⁴⁴ Hotărârea CNCD nr. 126 din 07.07.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

Art. 2 alin.8 din O.G. nr. 137/2000 prevede în mod expres instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate. (...) Ordonanța de Urgență nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap (...) arată în art. 44 că „persoanele cu handicap grav, accentuat sau mediu (...) beneficiază de (...) drepturi de protecție specială: a) pot ocupa, în condițiile legii, conform pregătirii și a capacității fizice și intelectuale, orice funcție în cadrul organigramei angajatorilor. Angajatorii au obligația de a amenaja locul de muncă, astfel încât să fie eliminat orice impediment în desfășurarea activității (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 362 din 17.12.2004, identic Hotărârea CNCD nr. 276 din 25.10.2005**).

VII. ARTICOLUL 7 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE.

Acțiune pozitivă și măsuri specifice. Acordarea de beneficii la stabilirea pensiei. DIZABILITATE.

7.6. (...) Colegiul Director are în vedere Decizia nr. 565 din 25 octombrie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 47 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.052 din 25 noiembrie 2005.

7.7. Astfel, Curtea Constituțională, referitor la dispozițiile art.47, reține că textul de lege supus controlului de constituționalitate are în vedere doar exercitarea dreptului la pensie al persoanelor cu handicap, **instituirea în favoarea acestora dreptul de a obține pensie pentru limită de vârstă, cu beneficiul reducerii stagiului de cotizare și a vârstei de pensionare, constituind o reglementare favorabilă, corespunzătoare situației specifice a fiecărei categorii de persoane prevăzute în art.47.** Prin urmare, Curtea constată că „textul de lege criticat nu contravine principiului constituțional care consacră egalitatea în drepturi și care permite instituirea unui tratament juridic diferențiat, atât timp cât situațiile de fapt avute în vedere sunt în mod obiectiv diferite”.

7.8. Colegiul director reține că această apreciere are ca ipoteză principiul egalității substanțiale, care se referă la categoriile de persoane plasate în situații diferite în privința cărora trebuie să se aplice un tratament diferit. Această statuare este reținută de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului, precum și de către Curtea Europeană de Justiție, care subliniază că **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi parag. 7.2.). În același sens, Curtea Constituțională a reținut principiul egalității față de situația reglementată prin art. 47 din Legea nr.19/2000.

7.9. Colegiul director are în vedere faptul că egalitatea substanțială se circumscrie noțiunii de egalitate de rezultate și egalitate de oportunități, prima

presupunând ca rezultatul tratamentului în cauză să fie egal, iar cea din urmă sugerează că legea poate asigura ca toate persoanele să beneficieze de aceleași oportunități, în condițiile în care persoanele dispun de poziții de start diferite, astfel prevăzând șanse egale, dar nu rezultate egale.

7.10. Astfel, egalitatea de rezultate recunoaște că aparent tratamentul identic poate induce în practică o inegalitate datorită unor discriminări trecute sau continue or a diferențelor în accesul la resurse, ceea ce determină ca în cadrul acestei noțiuni efectele, precum și scopul unei măsuri să fie prevalente sub aspectul rezultatului care trebuie să fie egal în privința persoanelor care fac obiectul măsurii în cauză și care se află în situații diferite. ...

7.12. Or, în raport de conținutul textului legal, reținem că legiuitorul **institue un beneficiu unor categorii determinate de persoane**, respectiv persoane asigurate care au realizat un stagiul de cotizare în **condiții de handicap preexistent** calității de asigurat, și **asigurații nevăzători**. Aceste persoane beneficiază **de reducerea stagiilor de cotizare și a vârstelor standard** de pensionare, cu 15 ani, 10 ani respectiv, indiferent de vârstă, dacă au realizat cel puțin o treime, două treimi din stagiul complet de cotizare, sau stagiul complet de cotizare.

7.13. Astfel, reținem că în cazul categoriilor expres prevăzute de lege și în condițiile stipulate, vârsta standard de pensionare și stagiile de cotizare sunt reduse, ceea ce instituie fără echivoc un beneficiu, o măsură care este diferită în raport cu categoria persoanelor care nu se află în situația celor enumerați în art.47, dar care este **justificată obiectiv de situația diferită** a acestora din urmă, prin însăși **existența condiției de handicap**, respectiv de **nevăzător** (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 218 din 01.08.2007, Hotărârea nr. 464 din 17.12.2007**)⁴⁵.

⁴⁵ Hotărârea CNCD nr. 218 din 01.08.2007, Hotărârea nr. 464 din 17.12.2007, motivări redactate de către membrul în Colegiul CNCD, Dezideriu Gergely.

VIII. ARTICOLUL 9 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Calitatea procesuală activă în cazurile de discriminare.

Apărarea drepturilor. Interpretare.

Potrivit art. 5 din procedura internă, „Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa”. Potrivit art. 7 alin. 1 și alin.2 din procedura internă „(1) Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare. (2) Persoanele care nu au exercițiul drepturilor lor pot fi parte dacă sunt reprezentate, asistate ori autorizate potrivit legii”.

Potrivit art. 28 alin.1 și 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, precum și potrivit art. 8 din Procedura internă: „(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane. (2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă (...)”.

Raportându-ne la prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul reiterează faptul că în înțelesul prevederilor art. 20 alin.1 „**Persoana care se consideră discriminată** poate sesiza Consiliul”. Ca atare, legiuitorul instituie în beneficiul persoanelor care se consideră discriminate dreptul la o acțiune în constatarea și sancționarea contravențională a unei discriminări de către C.N.C.D. Art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, sub aspectul obligațiilor procedurale, dispune că „**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”.

Spre deosebire de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, unde legiuitorul utilizează sintagma „persoana care se consideră discriminată”, în art. 20 alin.6 apare sintagma „persoana interesată”. Pentru a înțelege pe deplin conținutul acestui termen trebuie să ne raportăm la prevederile art. 28 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, unde legiuitorul se referă la calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale care au ca scop apărarea drepturilor omului sau un interes legitim în combaterea discriminării. Rezultă astfel că, în materia nediscriminării, calitatea procesuală activă aparține în primul rând persoanei care se consideră discriminată și în al doilea rând, în egală măsură, organizațiilor non-guvernamentale, în condițiile stipulate de către legiuitor.

Acest înțeles este pe deplin redat și în Procedura internă de soluționare a plângerilor în fața CNCD, care definește, în art. 8, persoana interesată: „fie

persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) (n.n. organizații non-guvernamentale) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare”.

Art. 8 din procedură denotă intenția de a cuprinde mai multe categorii de persoane care se pot adresa CNCD, dar în condiții determinate. În primul rând, persoana care se consideră discriminată (art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000), organizațiile ne-guvernamentale (art. 28 alin.1 și alin.2 din O.G. nr. 137/2000), precum și alte persoane care au un interes legitim și reprezintă o persoană împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare. Ca atare, procedura instituie posibilitatea unei a treia categorii de persoane de a sesiza CNCD. Este vorba de alte persoane decât organizații ne-guvernamentale, dar care au un interes legitim în combaterea discriminării, persoane care reprezintă un individ care a fost discriminat, un grup sau o comunitate de persoane discriminate. În cursul jurisprudenței sale, această ultimă categorie a fost reprezentată de sindicate, uniuni sindicale sau confederații sindicale care s-au adresat Consiliului în numele membrilor. În egală măsură, în această categorie s-au situat rudele unor persoane care au fost discriminate și care s-au adresat Consiliului în numele respectivului membru al familiei (...) (**Extras din Hotărârea nr. 76 din 02.06.2010**⁴⁶).

IX. ARTICOLUL 10 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE

Sarcina probei. Interpretare concept. Repere din jurisprudența Curții Europene de Justiție.

6.18. În raport cu principiul inversării sarcinii probei în materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa (a se vedea Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008, Hotărârea nr. 292 din 14.05.2009 și altele) Colegiul a precizat că, potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru petentul/petenta, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului/petentei direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului/petentei este de „a dovedi existența unor fapte”, ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, leguitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum este definită de O.G.

⁴⁶ Hotărârea Colegiului nr. 76 din 02.06.2010, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

nr.137/2000, republicată. Acest aspect impune din punct de vedere procedural obligația petentului/petentei în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

6.19. Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ, cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații „de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de către Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.).

6.20. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van

kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

6.21. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Instanța europeană a reținut: „În consecință, astfel cum rezultă din paragraful 54 din prezenta hotărâre, potrivit art. 10 (1) din Directiva 2000/78 și considerentul 32, regulile privind sarcina probei trebuie adaptate în situațiile în care există un caz de discriminare prima facie. În cazul în care reclamanta (n.n.) stabilește fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o hărțuire, aplicarea efectivă a principiului egalității presupune ca sarcina probei să revină pârâtului, care trebuie să demonstreze că nu a avut loc o hărțuire în circumstanțele cazului” (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, 17 iulie 2008) (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 511 din 29.10.2009**)⁴⁷.

X. ARTICOLUL 11 DIN DIRECTIVA 2000/78/CE.

Victimizare. Interpretare concept.

7.14. În sistemul Constituției României, justiția este una dintre garanțiile exercitării efective a drepturilor și a libertăților cetățenești. Acest rol se motivează prin locul autorităților judecătorești în sistemul puterilor statale și prin funcțiile lor. Principiul liberului acces la justiție se aplică indiferent de calitatea persoanei protejate și permite accesul la justiție pentru apărarea oricărui drept sau a oricărei libertăți și a oricărui interes legitim, fără deosebire dacă acestea rezultă din Constituție sau din alte legi. De asemenea, nici o lege nu poate îngreuna exercitarea acestui drept (vezi Ioan Muraru, Elena Simina Tănăsescu, Drept Constituțional și instituții politice, Vol.I, Ediția a IX-a, Editura All Beck). Curtea Constituțională a României a statuat că liberul acces la justiție presupune și accesul la mijloacele procedurale prin care se înfăptuiește justiția. În considerentele aceleiași decizii, s-a reținut că semnificația art.21 alin.(2) din Constituție, potrivit căruia accesul la justiție nu poate fi îngreunat prin lege, este aceea că nici o categorie sau grup social nu se poate exclude de la exercițiul drepturilor procesuale pe care le-a instituit (Vezi Decizia nr.204/2000, M.Of. nr.46/2001, CDH 2001, p.146).

7.15. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 7 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.7 „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

⁴⁷ Hotărârea CNCD nr. 511 din 29.10.2009, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

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

7.17. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane, însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit etc.

7.18. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri, respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea.

7.19. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri, respectiv a unei acțiuni în justiție, este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și al nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului

egalității și al nediscriminării (Extras din Hotărârea CNCD nr. 436 din 28.11.2007⁴⁸).

XI. ART.13 DIN DIRECTIVA 2000/43/CE. Abilitatea CNCD de a emite puncte de vedere, opinii și recomandări. Interpretare.

Colegiul Director este de opinie că în materia specifică a nediscriminării, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să adopte puncte de vedere, reprezentând opinii cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, cu privire la aplicarea principiului nediscriminării. Această activitate trebuie înțeleasă în virtutea rolului specific îndeplinit de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și a prevederilor speciale cuprinse în O.G. nr. 137/2000, republicată, precum și în sensul dispozițiilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, a Recomandării Generale nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (din cadrul Consiliului Europei) privind instituțiile specializate pentru combaterea rasismului, xenofobie, antisemitism și intoleranță la nivel național și a Recomandării nr. 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale, precum și a Rezoluției Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite nr. 48/134 din 1993 privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului.

Astfel, potrivit Directivei Consiliului Uniunii Europene 2000/43/CE, Capitolul III, art. 13 „Statele membre trebuie să desemneze un organism sau organisme pentru promovarea tratamentului egal al tuturor persoanelor, fără discriminare pe criteriul originii rasiale sau etnice (...)”. Potrivit alin.2 al art. 13 „Statele membre trebuie să se asigure că în competența acestor organisme se include: (...) elaborarea de recomandări cu privire la orice chestiuni legate de discriminare”.

Potrivit Recomandării Generale nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței, Capitol C., lit.i. organismele specializate trebuie să aibă între competențe și emiterea de „opinii referitoare la normele de practică anti-discriminare din domeniile specifice”, iar potrivit Recomandării Generale nr. 7 privind legislația națională referitoare la combaterea rasismului și a discriminării rasiale, Capitol V Dispoziții comune, parag. 25 „competențele organismului specializat trebuie să includă dreptul de a monitoriza legislația și de a acorda consultanță puterii legislative și executive”. În acest sens, Memorandumul explicativ al Recomandării, la parag. 53 arată că „organismul național specializat trebuie să dețină

⁴⁸ Hotărârea Colegiului nr. 436 din 28.11.2007, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

competența de a formula recomandări autorităților executive și legislative privind ameliorarea legislației, reglementărilor și a practicii”.

Potrivit Rezoluției Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite nr. 48/134 din 1993 privind instituțiile naționale pentru promovarea și protecția drepturilor omului, Capitolul Competențe și responsabilități, pct. 3 lit. a i) și lit. b), instituția națională trebuie să aibă competențe, între altele, în „emitere de opinii, recomandări, propuneri și rapoarte în orice chestiuni referitoare la promovarea și protecția drepturilor omului”.

În opinia Colegiului Director, dispozițiile speciale consacrate în special la nivelul Uniunii Europene, precum și a Consiliului Europei și a Organizației Națiunilor Unite, în materia instituțiilor specializate în domeniul drepturilor omului și în mod deosebit în domeniul nediscriminării, au fost receptate de către legiuitorul român, prin legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006 care transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în munca și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

Potrivit art. 16 din O.G. nr. 137/2000, republicată „Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată *garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte*”. Potrivit art. 18 alin.1 „Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, *precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării*”. Iar potrivit art. 19 (1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării”.

Or, în interpretarea coroborată a prevederilor art. 16, art. 18 și art. 19 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că, lato sensu, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are atribuții de natură a justifica formularea unor puncte de vedere, opinii sau recomandări, cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, circumscrise analizei principiului nediscriminării **(Extras din Hotărârea nr. 310 din 14.05.2008⁴⁹)**.

⁴⁹ Hotărârea Colegiului nr. 310 din 14.05.2008, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

Abilitatea CNCD de a emite recomandări. Forța juridică. Consecințe.

6.10. Este dincolo de orice dubiu că, în materia specifică a nediscriminării, Colegiul poate să emită recomandări adresate instituțiilor publice sau private, persoanelor juridice sau fizice care au un anumit rol, la un moment dat, relativ la principiul egalității de tratament. Din acest punct de vedere, Procedura internă de soluționare a petițiilor și a sesizărilor în fața C.N.C.D., publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, prevede, în art. 79 că, prin hotărârea adoptată, Colegiul poate dispune includerea unei recomandări cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, în vederea preîntâmpinării încălcării principiului nediscriminării.

6.11. Instanțele de contencios administrativ chemate să statueze asupra legalității hotărârilor adoptate de către Colegiul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-au pronunțat constant în sensul în care „recomandările Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu prezintă relevanță juridică, fiind vorba de îndrumări pentru instituțiile publice care au un interes legitim în implementarea principiului egalității de șanse” (A se vedea spre exemplu Sentința Civilă nr. 467 din 28.02.2006 a Curții de Apel București).

6.12. Astfel cum rezultă din procedura de soluționare a plângerilor, cât și din statuările instanțelor de judecată, natura juridică a recomandărilor C.N.C.D. este aceea de dispoziție de îndrumare, ceea ce presupune ideea unei conduite sau acțiuni pe care instituția o recomandă subiectului căruia se adresează. Or, aceste îndrumări nu se bucură de forță juridică obligatorie și nici nu pot fi asimilate unor acte constitutive de drepturi.

6.13. Această constatare nu lipsește Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării de substanța sa, de vreme ce rolul Colegiului este acela de a soluționa sesizările privind fapte de discriminare și de a dispune măsuri specifice constatării existenței discriminării. În temeiul art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, persoana interesată are la îndemână dreptul la o acțiune pentru constatarea și sancționarea unei fapte de discriminare. Inițierea acestui demers declanșează o procedură specială care se finalizează prin adoptarea unui act administrativ-jurisdicțional care poate constata și sancționa contravențional persoana care a săvârșit fapta de discriminare (A se vedea Curtea Constituțională, Decizia nr. 444 din 31 martie 2009, în același sens Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008). Or, acest fapt s-a produs prin adoptarea hotărârii invocate în speța de față.

6.14. Împrejurarea că actul adoptat de către Colegiul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în speță Hotărârea nr. 77 din 03.02.2009, nu a fost atacat de părți la instanța de contencios administrativ, în condițiile prevăzute de art. 20 alin.10 din O.G. nr. 137/2000, republicată, nu modifică natura juridică a punctului 3 din dispozitivul hotărârii. În acest context, în opinia Colegiului, într-adevăr, hotărârile Colegiului care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu, însă această circumstanță de fapt vizează latura contravențională a faptelor constatate și în

mod special sancționarea contravențională. Or, ipoteza prevăzută în alin. 10 al art. 20 din O.G. nr. 137/2000 concretizată în prezenta cauză, prin neatacarea hotărârii Colegiului, nu se poate răsfrânge ipso jure asupra unei dispoziții de îndrumare care, prin natura sa, este lipsită de forță juridică obligatorie. Această împrejurare determină în consecință și imposibilitatea Colegiului de a se pronunța asupra unui aspect care ține de neexecutarea unei recomandări cuprinse în dispozitivul Hotărârii nr. 77 din 03.02.2009. ...

6.16. Trebuie precizat că nici acest aspect al cauzei nu prejudiciază persoana discriminată, de vreme ce legiuitorul, dincolo de posibilitatea declanșării unei proceduri administrativ-jurisdicționale, în temeiul art. 27 alin.1 și alin. 2 al O.G. nr. 137/2000, reglementează dreptul persoanei care se consideră discriminată de a formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei (*A se vedea Curtea Constituțională, Decizia nr. 1.011 din 8 noiembrie 2007*).

6.17. Astfel, dincolo de constatarea faptei de discriminare reținută în Hotărârea nr. 77 din 03.02.2009, Colegiul este de opinie că aspectele sesizate în prezenta cauză exced atribuțiilor Colegiului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fiind corelative acordării unui remediu efectiv, atribut exclusiv al instanțelor de judecată (**Extras din Hotărârea CNCD nr. 419 din 18.08.2009**)⁵⁰.

⁵⁰ Hotărârea CNCD nr. 419 din 18.08.2009, motivare redactată de către Dezideriu Gergely, membru în Colegiul CNCD.

CAPITOL V

PREVENIREA FORMELOR DE DISCRIMINARE INCIDENTE DIRECTIVEI 2000/78/CE

I. Politica de prevenire a tuturor formelor de discriminare

1. Planul național și strategia de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2002-2013)

Politica de prevenire a tuturor formelor de discriminare elaborată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării se bazează fundamental pe Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și de combatere a discriminării, iar în acțiunile concrete, pe mișcarea și dezvoltarea întregii societăți, prin glisarea între cadrul neguvernamental național și internațional și cadrul instituțional românesc și european, pentru îndeplinirea a patru obiective majore: incluziunea, promovarea egalității, recunoașterea și afirmarea principiului diversității, informarea, conștientizarea și educația în vederea prevenirii prejudecăților și a discriminării.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, de la înființarea sa în anul 2002, a organizat și a desfășurat programe, proiecte, cursuri, campanii naționale și regionale cu scopul informării, al conștientizării și al educării populației în general și a anumitor grupuri socio-profesionale în particular, în vederea respectării valorilor diversității, toleranței și a tuturor drepturilor omului.

Pentru a-și îndeplini obiectivele în perioada 2002-2006 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a desfășurat activitățile de prevenire în baza unui *Plan Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării*. Acesta a fost elaborat în urma constituirii *Alianței Naționale împotriva Discriminării*, în urma identificării unor probleme specifice de către organizațiile neguvernamentale din domeniul drepturilor omului și care activează în anumite arii sectoriale sau care reprezintă interesele anumitor grupuri vulnerabile la fenomenul discriminării. Practic, Planul Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării a constituit punctul de plecare în domeniul prevenirii discriminării și a fost permanent îmbunătățit până în anul 2004 când a fost aprobat prin Hotărâre de Guvern și publicat în Monitorul Oficial.

Totuși, odată cu clarificarea statutului de independență a instituției, prin aprobarea Legii nr. 324/2006 și trecerea din subordinea Guvernului la control Parlamentar, s-a simțit nevoia de a acționa strategic, structurat, integrat și direcționat. În acest sens, a fost elaborată *Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și de combatere a discriminării (2007-2013)* prin consultarea organizațiilor neguvernamentale care activează în domeniu. Strategia a fost adoptată de către Colegiul Director, aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr. 286/2007 și publicată în Monitorul Oficial nr. 6 din 3 octombrie 2007.

2. Programe de prevenire a discriminării incidente criteriilor prevăzute în Directiva 2000/78/CE

2003

În anul 2003 activitatea de prevenire a fenomenului discriminării derulată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a vizat următoarele direcții principale de acțiune:

A. Alianța Națională împotriva Discriminării (A.N.I.D.)

În anul 2003 s-a constituit Alianța Națională împotriva Discriminării, care a fost concepută ca un forum de dezbatere deschis tuturor organizațiilor neguvernamentale și sindicatelor, care să sprijine activitatea de prevenire a faptelor de discriminare desfășurată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

ANID a funcționat în perioada 2003-2005 și a adunat un număr total de 80 de organizații neguvernamentale care s-au întâlnit periodic în cadrul unor mese de lucru din sfera domeniului lor de activitate în vederea identificării măsurilor concrete pentru promovarea egalității și combaterea discriminării.

Astfel, în anul 2003 au fost înființate 11 mese de lucru după cum urmează: tineri; vârstnici; refugiați și azilanți; gen; dizabilități; rasă, naționalitate și limbă; etnie; orientare sexuală; HIV/SIDA, categorie socială și origine socială; religie și convingeri.

B. Planul Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării 2003-2006

Planul Național de Combatere a Discriminării reprezenta un ansamblu de măsuri menite să asigure respectarea principiilor egalității și nediscriminării. Planul a fost elaborat ținându-se cont de sugestiile primite din partea reprezentanților societății civile, membrii ai A.N.I.D. Planul reprezenta un document de politici publice al căror scop este stabilirea unor direcții de acțiune în domeniul prevenirii și al combaterii discriminării.

Măsurile planului vizau:

- diseminarea informațiilor cu privire la egalitatea de șanse;
- promovarea toleranței și a diversității;
- responsabilizarea instituțiilor publice, a societății civile și a agenților economici angajatori în vederea prevenirii și a combaterii actelor și a faptelor de discriminare;
- realizarea unui sistem coerent la scară națională pentru prevenirea discriminării;
- combaterea faptelor de discriminare prin aplicarea legii și intervenție autorizată promptă.

Pe lângă direcțiile principale de activitate, Consiliul a fost angrenat în organizarea și participarea la o serie de seminarii, acțiuni și campanii în domeniul drepturilor omului:

C. „Drepturile omului și combaterea discriminării” – seminar organizat de către Consiliu în parteneriat cu Comisia pentru Drepturile Omului, Culte și Problemele Minorităților Naționale a Camerei Deputaților;

D. „Dă o șansă! Dă-ți o șansă!” – campanie de informare a publicului cu privire la formularea corectă și la editarea anunțurilor de mică publicitate privind organizarea concursurilor pentru ocuparea unui post, precum și publicarea acestora.

2004

În luna august a anului 2004 a fost aprobat **Planul Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării prin H.G. 1258/2004, publicat în Monitorul Oficial 775/2004**. Conform Obiectivelor generale ale Planului Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării și Politicii de Prevenire, Consiliul a derulat următoarele programe:

Programul de informare și de documentare în domeniul prevenirii și al combaterii discriminării: „Campanie de informare privind combaterea discriminării în Sectorul 3” – proiect organizat în parteneriat cu Primăria Sectorului 3 a Municipiului București, care a avut drept obiectiv asigurarea unui climat de toleranță și de siguranță între membrii comunității Sectorului 3.

Programul de educație în domeniul nediscriminării, al drepturilor și libertăților fundamentale: Festivalului diversității – DiversFest – eveniment organizat de către CNCD împreună cu o serie de organizații neguvernamentale membre ANID și Departamentul pentru Relații Interetnice din cadrul Guvernului României, Autoritatea Națională pentru Tineret, Ministerul Culturii și Cultelor, Agenția de Monitorizare a Presei – Academia Cațavencu, Comisia Națională a României pentru UNESCO. Proiectul a reprezentat prima inițiativă de acest gen în România care a promovat diversitatea și toleranța și s-a bucurat de sprijinul Muzeului de Istorie al Municipiului București și al Casei de Cultură Friedrich.

În același an, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a încheiat protocoale de colaborare cu Ministerul Administrației și Internelor și cu Institutul Național al Magistraturii** în vederea includerii în planurile de pregătire a cursanților a unor teme privind prevenirea și combaterea discriminării, urmând a se desfășura o sesiune pentru Institutul Național al Magistraturii și 4 sesiuni pentru Ministerul Administrației și Internelor.

În anul 2005 activitățile de prevenire derulate de către CNCD au urmărit atingerea obiectivelor generale din Planul Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării prin următoarele programe:

Programul de educație în domeniul nediscriminării, al drepturilor și al libertăților fundamentale:

Festivalul „diversFEST2005” – proiect realizat în colaborare cu Departamentul pentru Relații Interetnice și Autoritatea Națională pentru Tineret, cu sprijinul Organizației Naționale „Cercetașii României” și Alianța pentru Unitatea Romilor.

Programul de formare a mediatorilor antidiscriminare 2005 – 2007

Pregătirea *mediatorilor antidiscriminare* a fost inițiată de către *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* în toamna anului 2005, în cadrul unei campanii de informare și de promovare a nediscriminării din Sectorul 2 al capitalei, în colaborare cu Primăria Sectorului 2. În 2005 au fost formate circa 40 de persoane. Formarea a continuat în 2006 în București, la cererea Ministerului Justiției – Serviciul Probațiune, ca și în Timișoara – în parteneriat cu Institutul Intercultural Timișoara. A urmat formarea la Galați – o colaborare cu Universitatea *Danubius*, apoi Reșița – având ca partener Primăria Reșița. Toate campaniile s-au desfășurat la cererea viitorilor beneficiari. În anul 2006 au fost formate circa 250 de persoane. Anul 2007 a început cu formarea unui grup care activează pe lângă Penal Reform International (grup mixt de români și bulgari), a continuat la Universitatea *Vasile Goldiș* din Arad și apoi Sindicatul Șoferilor *Speranța* din RATB, precum și în județul Gorj (pentru prima dată în comunitățile tradiționale de romi, în parteneriat cu Asociația *Roma Community*). S-au mai desfășurat cursuri în județul Alba, la Casa de Cultură Alba-Iulia, în parteneriat cu *Grupul de Analiză a Diversității* și la Galați, având ca partener Universitatea *Danubius*. Urmează alte conferințe la Baia Mare (în parteneriat cu Asociația *Esperando*) și Iași, având ca partener Fundația *Pro Women*.

Conform Planului Național de Acțiune pentru Combaterea Discriminării 2003-2006, activitățile de prevenire ale Consiliului au avut la bază conștientizarea problemelor și a impactului negativ al discriminării asupra grupurilor vulnerabile prin derularea următoarelor programe:

Programul de educație în domeniul nediscriminării, al drepturilor și al libertăților fundamentale:

„Caravana diversității” – proiect derulat în parteneriat cu Departamentul pentru Relații Interetnice din cadrul Guvernului României care a presupus organizarea unor seminarii și a unor concursuri școlare pe tema diversității

umane în următoarele orașe: Constanța, Suceava, Cluj, Timișoara, Caraș-Severin și București.

Școala de vară „Dialog Intercultural” – organizată de către Autoritatea Națională pentru Tineret în parteneriat cu Departamentul pentru Relații Interetnice și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care a avut drept scop familiarizarea tinerilor cu specificul cultural al minorităților naționale.

„Toți diferiți – toți egali” – școală de vară organizată în parteneriat cu Autoritatea Națională pentru Tineret și Departamentul pentru Relații Interetnice. Scopul acesteia a fost de creștere a participării la viața societății a tinerilor cu risc de integrare socială provenind din categorii defavorizate.

2007

În anul 2007 Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a adoptat Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și de combatere a discriminării (2007-2013), aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr. 286/2007, publicată în Monitorul Oficial nr. 6 din 3 octombrie 2007. Programele de prevenire a discriminării au urmărit obiectivele stabilite în Strategie.

Obiectivul 3 – Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg, ART. 16 – Promovarea egalității în domeniul educației:

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împreună cu Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir, Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului și Ministerul Educației și Cercetării au desfășurat în perioada februarie – aprilie campania de conștientizare și de prevenire a discriminării **„Suntem egali! Să fim prieteni”**, în cadrul căreia elevilor li s-a prezentat importanța principiului nediscriminării și al respectării drepturilor omului.

Proiectul **„Tinerii spun NU discriminării”**, desfășurat în perioada martie – mai a fost organizat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Asociația Pro Democrația – Centrul Regional de Resurse Focșani, cu scopul de a promova în rândul liceenilor din județul Vrancea a unui comportament tolerant față de diverse grupuri vulnerabile (pe criteriile: etnie, dizabilitate, gen, religie, orientare sexuală, vârstă și HIV/SIDA).

„Olimpiadele diversității” s-au desfășurat la Galați, în septembrie și a avut ca obiective informarea cu privire la estetica diversității, sensibilizarea grupului țintă cu privire la adoptarea unui comportament pro diversitate, formare pentru transmiterea informației primite și pentru aplicarea ei în activitățile proprii. *Obiectivul principal* a fost organizarea unor activități specifice pentru promovarea diversității în acest mediu: prima ediție a

Clubului diversității (se va desfășura lunar, cu invitați din mediul academic), seminar „Mediul academic în fața diversității“, concursuri Olimpiada diversității (Cum pot eu să fac cunoscută etnia din care provin, eseuri literare – Cunoaște-mă mai bine, sunt diferit, dar egal cu tine; Pete de culoare, prezentarea diferitelor etnii care sunt pete de culoare ale României, Uniunii Europene etc.); Lumea în care vreau să trăiesc! (se desenează simbolic o graniță – tineri așezați într-o anumită formă, încercând să aducă simbolic o transformare în bine a locului unde vor să trăiască – un desen reprezentativ simbolic, un mesaj, un cântec, o poezie, un filmuleț etc.).

Prioritatea 4.1 – Consolidarea inițiativelor antidiscriminare la nivel național și derularea unor programe de conștientizare interculturală privind diversitatea și nediscriminarea

„Combaterea discriminării religioase. Toleranța interconfesională”, proiect realizat în perioada iulie – august 2007, pe perioada a trei sesiuni: în loc. Cozia – jud. Vâlcea, loc. Greșu – jud. Vrancea, loc. Constanța – jud. Constanța. La fiecare sesiune au participat aproximativ 40 de persoane, reprezentanți ai Bisericii Ortodoxe Române, ai organizațiilor neguvernamentale, oficialități locale, reprezentanți ai CNCD. Obiectivul proiectului a fost de a facilita înțelegerea raporturilor dintre respectarea drepturilor religioase ale persoanelor și reprezentanții instituțiilor publice în vederea prevenirii faptelor de discriminare pe baza opțiunii religioase.

„Carnavalul diversității” desfășurat în loc. Reșița, jud. Caraș-Severin, a urmărit promovarea și modelarea atitudinilor față de diferite opinii, în sensul unei deschideri reciproce și al solidarității, mobilizarea opiniei publice și angajarea civică de a acționa în favoarea promovării toleranței și a educației pentru toleranță, recunoașterea principiilor toleranței drept condiție necesară unei dezvoltări durabile sociale, economice și comunitare. Activitățile desfășurate în proiect au constat în parada măștilor, prin centrul orașului, prezentarea de costume tradiționale/obiceiuri, probe de concurs adaptate pentru persoanele cu handicap, prezentare costume și măști confecționate de către copii (elevi și studenți), concerte, dansuri populare, parada portului minorităților naționale, premiera celei mai frumoase măști, premiera celui mai inspirat costum, pregătirea de mâncăruri tradiționale, expoziție de băuturi.

Prioritatea 5.1 – Promovarea inițiativelor de informare a cetățenilor în vederea conștientizării efectelor discriminării în toate aspectele vieții sociale

În cadrul campaniei de prevenire și de combatere a discriminării pe piața muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost partener în proiectul **„E șansa ta să te implici, pentru o piață a muncii fără discriminări”** finanțat de către Ambasada Regatului Țărilor de Jos la București și Centrul Parteneriat pentru Egalitate, cu fonduri de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

În ziua de 10 decembrie, Ziua Internațională a Drepturilor Omului, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Asociația ACCEPT, Agenția de Monitorizare a Presei, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen FILIA, Centrul de Resurse Juridice, Fundația pentru poezie „Mircea Dinescu”, Institutul pentru Politici Publice, Roma ACCESS, Romani CRISS și Șanse Egale au organizat dezbaterea **„Anul 2007: între respectarea principiului tratamentului egal și discriminare”**, cu scopul de a face un bilanț al situației drepturilor omului în anul 2007. Dezbaterile din cadrul acestei întâlniri au vizat problematicile tratamentului egal și discriminare – cadrul legislativ, aplicare; monitorizarea respectării drepturilor omului pentru persoanele cu dizabilități mintale aflate în instituții – stigmă și sănătate mentală, drepturile omului și discriminarea minorităților sexuale din România, încălcarea dreptului la locuire și educație al minorității rome, libertate de expresie și manipulare de presă, egalitatea de șanse între femei și bărbați: cotidian și instituționalizare, situația prevenirii și combaterii discriminării în Anul Egalității de Șanse pentru Toți în România.

În lunile septembrie – octombrie, în cadrul campaniei denumite **„Egalitatea de șanse pentru toți”**, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării la invitația Asociației „Viitorul tinerilor” a fost prezent la o serie de dezbateri având ca temă „Discriminarea”, „Egalitatea de șanse” și „Voluntariat”, în liceele din județul Prahova. Totodată, au fost puse la dispoziție și materiale informative realizate de către CNCD. Alți parteneri implicați în acest proiect au fost Inspectoratul Școlar Județean Prahova, Biroul de Consiliere pentru Cetățeni – Ploiești, Agenția pentru Egalitate de Șanse și Agenția Națională pentru Tineret.

Cu ocazia împlinirii a 5 ani de la înființarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în perioada 10 – 12 septembrie s-au desfășurat o serie de manifestări precum: organizarea de mese rotunde și dezbateri (grupuri de lucru) între organizații neguvernamentale, instituții ale administrației publice centrale și CNCD, reorganizarea și lansarea noului site web al CNCD, editarea unei broșuri a CNCD, realizarea și lansarea primului număr al revistei CNCD „ProDiversitate”.

Prioritatea 5.2 – Consolidarea educației cetățenilor în domeniul nediscriminării prin procese educaționale formale și nonformale:

Seminarul de pregătire profesională a magistraților în domeniul legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, organizat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, cu sprijinul Institutului Național al Magistraturii, al Centrului pentru Resurse Juridice și al organizației Romani CRISS.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a participat la activitățile organizate în cadrul Gayfest la fiecare ediție din 2007 până în 2010.

Sub egida Anului European al Dialogului Intercultural, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a organizat, la începutul lunii iulie 2008, la Mangalia, cursuri de formare și de informare privind nediscriminarea în cadrul unei școli de vară. La sesiuni au participat 50 de cursanți – studenți, absolvenți de facultate, masteranzi, de la diferite facultăți din București sau din țară, precum și reprezentanți ai organizațiilor minorităților naționale. Obiectivele generale ale evenimentului au urmărit familiarizarea participanților cu domeniul nediscriminării, cu cel al apărării drepturilor omului, promovarea valorilor interculturale și informarea acestora cu privire la atribuțiile și competențele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Activitățile de prevenire ale Consiliului au urmărit respectarea liniilor directe cu obiectivele și prioritățile stabilite în cuprinsul Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și de combatere a discriminării (SNIMPCD) 2007-2013:

Prioritatea 1.4 – Consolidarea cooperării în domeniul combaterii discriminării cu alte instituții competente în acest domeniu, la nivel național și internațional:

CNCD în colaborare cu Fundația „Tineri pentru Tineri” și Școala Națională de Sănătate Publică și Management Sanitar a organizat masa rotundă **„Egalitatea de șanse și sistemul de sănătate din România”**, la care au fost invitați să participe 50 de reprezentanți cu diferite specialități medicale, experți în domeniul discriminării și cel sanitar pentru a identifica problemele legate de discriminare din acest sector de activitate, cu scopul de a preveni posibile acțiuni viitoare de discriminare. Astfel, în cadrul reuniunii au fost prezentate aspecte legate de problematica discriminării în general, precum și aspecte existente în sistemul de sănătate (cu precădere cele legate de HIV-SIDA și TBC) pentru a defini prioritățile de intervenție pentru prevenirea și ameliorarea acestui fenomen.

Obiectivul 3 – Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg, art. 16 - Promovarea egalității în domeniul educației:

Proiectul Educație pentru diversitate a avut ca obiectiv general formarea cadrelor didactice cu privire la importanța aplicării principiului nediscriminării și a respectului pentru diversitate în educație; diseminarea de informație și formarea cadrelor didactice cu privire la importanța aplicării Ordinului 1529/iulie 2007 al Ministrului Educației, Cercetării și Tineretului referitor la dezvoltarea problematicii diversității în Curriculum-ul național. Obiectivele specifice ale proiectului au fost: creșterea interesului cadrelor didactice pentru problematica diversității; sprijin în elaborarea unor curricule

în contextul diversității; prevenirea stereotipurilor și prejudecăților între tinerii viitoarei generații; prevenirea atitudinilor intolerante și discriminatorii în rândul tinerilor; cunoașterea problemelor cotidiene ale grupurilor vulnerabile la discriminare; diminuarea nivelului intoleranței și discriminării în școli.

„Școala fără discriminare” proiect derulat pe parcursul mai multor ani, respectiv 2008, 2009, 2010 a urmărit promovarea educației pentru diversitate în învățământul școlar și preșcolar din România.

Prioritatea 5.2 – Consolidarea educației cetățenilor în domeniul nediscriminării prin procese educaționale formale și nonformale:

„Tineri versus discriminare” – proiect derulat de către CNCD în colaborare cu Asociația Română de Dezbateri, Oratorie și retorică (ARDOR) și Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii ROMANI CRISS. Proiectul a presupus organizarea a 30 de dezbateri publice prin care s-a dorit mobilizarea liceenilor și implicarea acestora în debate-uri și schimbări de politici privind teme precum acceptarea romilor, a persoanelor infectate cu HIV/SIDA, a minorităților sexuale.

„Promovarea dialogului intercultural în rândul tinerilor” – școală de vară având drept grup țintă studenți, absolvenți de facultate, masteranzi de la diferite facultăți din București sau din țară, precum și reprezentanți ai organizațiilor minorităților naționale. Obiectivele generale ale evenimentului au urmărit familiarizarea participanților cu domeniul nediscriminării, cu cel al apărării drepturilor omului, promovarea valorilor interculturale și informarea acestora cu privire la atribuțiile și la competențele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Prioritatea 5.4 – Monitorizarea și cercetarea fenomenului discriminării în România, identificarea amplitudinii fenomenului, a direcțiilor de acțiune, a măsurilor necesare și a inițiativelor în prevenirea tuturor formelor de discriminare:

"Speak-out Against Discrimination" – o campanie a Consiliului Europei lansată în România de către Biroul de Informare al Consiliului Europei la București în colaborare cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Consiliul Național al Audiovizualului. Campania a avut drept scop informarea publicului larg cu privire la sensul noțiunii de discriminare (definiția discriminării din Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană de la Drepturile Omului), precum și mecanisme de combatere a acesteia; pentru a determina parlamentarii să folosească Principiul 1 al Comitetului de Miniștri Recomandarea nr. R (97) 20 privind „ura în discurs”; de a sprijini profesioniștii mass-media pentru a fi mai bine pregătiți în raportarea discriminării și a promovării diversității culturale.

“Improving the management of the discrimination cases within the court of justice” – proiect finanțat din fonduri europene prin programul

PROGRESS, care s-a adresat magistraților (judecători și procurori) și a fost organizat sub forma a șase cursuri de pregătire de specialitate. În cadrul acestor sesiuni de pregătire cursanții, respectiv ceilalți participanți (reprezentanți ai CNCD, ai Institutului Național al Magistraturii și ai societății civile) au avut ocazia să aprofundeze și să dezbată teme precum: legislația națională și europeană în domeniul nediscriminării, jurisprudența CEDO, cea națională, dar și cazuistica Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, atribuțiile și competențele instituției, proceduri administrative și judiciare.

Campanie de informare în parteneriat cu Distrigaz Sud, destinată angajaților companiei. Aceasta s-a desfășurat în centrele de instruire ale Companiei Distrigaz Sud (București, Craiova, Pitești, Galați, Buzău, Făgăraș, Brașov, Covasna, Ploiești și Târgoviște), la cursuri fiind prezenți angajați din toate centrele companiei. Această campanie a urmărit informarea personalului companiei Distrigaz Sud (care în trecut s-a confruntat cu cazuri de discriminare sancționate de către CNCD) asupra noțiunilor elementare despre discriminare pentru că în cazul apariției unor viitoare cazuri de discriminare, personalul să se adreseze în plan intern, departamentelor proprii, specializate. Totodată, s-a urmărit prevenirea cazurilor de discriminare care pot apărea în activitatea desfășurată de către angajații Distrigaz pe teren, în relația cu publicul, dar și în cazul interacțiunii dintre colegi.

„Confidențialitate – Drepturi – Nediscriminare”, campanie care a avut ca rezultat ghidul de bune practici „Putere și viață. Alături de persoanele seropozitive”. Acesta a fost realizat în urma parteneriatului dintre CNCD și Asociația „Noi și Ceilalți”, filiala Prahova. Obiectivul proiectului a fost creșterea gradului de informare și sensibilizarea reprezentanților instituțiilor cu care persoanele seropozitive vin cel mai des în contact și unde se întâlnesc cele mai multe cazuri de discriminare sau de încălcare a confidențialității diagnosticului. Din această cauză, beneficiarii proiectului au fost cadrele didactice și medicale, dar și funcționari din cadrul direcțiilor de asistență socială.

2009

Conform Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și de combatere a discriminării (SNIMPCD) 2007-2013, în anul 2009 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a derulat următoarele activități de prevenire:

Prioritatea 1.4 – Consolidarea cooperării în domeniul combaterii discriminării cu alte instituții competente în acest domeniu, la nivel național și internațional:

„Vrem. Putem. Reușim”, proiect având ca obiectiv general formarea cadrelor didactice cu privire la importanța aplicării principiului nediscriminării și a respectului pentru diversitate în educație; diseminarea de informație și formarea cadrelor didactice cu privire la importanța aplicării Ordinului 1529/iulie 2007 al Ministrului Educației, Cercetării și Tineretului referitor la dezvoltarea problematicii diversității în Curriculum-ul național. Obiectivele specifice ale proiectului au fost creșterea interesului cadrelor didactice pentru problematica diversității; sprijin în elaborarea unor curricule în contextul diversității; prevenirea stereotipurilor și a prejudecăților între tinerii viitoarei generații; prevenirea atitudinilor intolerante și discriminatorii în rândul tinerilor; cunoașterea problemelor cotidiene ale grupurilor vulnerabile la discriminare; diminuarea nivelului intoleranței și a discriminării în școli.

Obiectivul 3 – Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg, Art. 16 - Promovarea egalității în domeniul educației:

Proiectul „Discriminarea în educație” a avut drept obiectiv general formarea cadrelor didactice, urmărindu-se asigurarea unui viitor european elevilor, șanse egale de afirmare, precum și implicarea activă a instituției în viața comunității prin introducerea dimensiunii europene, prin promovarea valorilor locale și constientizarea necesității îmbunătățirii continue a calității actului educativ, prin realizarea unui parteneriat permanent: elevi-școală-părinți-comunitate locală, raportându-ne la standardele europene.

Prioritatea 5.2 – Consolidarea educației cetățenilor în domeniul nediscriminării prin procese educaționale formale și nonformale:

Tabăra minorităților etnice din România ALTERIS 2009 – CNCD în parteneriat cu Asociația Alteris și cu Departamentul pentru Relații Interetnice din cadrul Secretariatului General al Guvernului a organizat în Centrul de Agreement de la Pădureni, județul Covasna, în perioada 13 – 18 iulie 2009, a doua ediție a Taberei Minorităților etnice din România Alteris 2009. Scopul taberei l-a constituit promovarea culturii și a dialogului intercultural, a diversității etnice, culturale și religioase, sensibilizarea factorilor decisivi în vederea dezvoltării relațiilor interetnice interconfesionale armonioase.

OBIECTIVUL 3 Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg, Art. 15 - Promovarea egalității în domeniul sănătății.

„Tratament fără discriminare” – proiect derulat în parteneriat cu Asociația pentru Dezvoltare și Incluziune Socială, Școala Postliceală Sanitară Slobozia; Școala Postliceală Sanitară Tulcea; Școala Postliceală Sanitară Craiova; Școala Postliceală Sanitară Petroșani; Școala Postliceală Sanitară Baia Mare, a avut ca grup țintă elevii școlilor postliceale de asistenți medicali și farmaciști, și care a constat în organizarea de cursuri de informare și formare.

Prioritatea 5.2 – Consolidarea educației cetățenilor în domeniul nediscriminării prin procese educaționale formale și nonformale:

„Tinerii dezbat” – proiect derulat în parteneriat de către CNCD, Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”, METS, ARDOR, Policy Center for Roma and Minorities, DRI, ANR, ANES, Roma Education Fund. În cadrul proiectului s-au organizat dezbateri în plan județean/regional/național care au avut drept scop informarea corectă, dezbateri argumentată și sensibilizarea asupra diverselor forme în care diferențele sociale, etnice, economice, de sănătate sau gen pot constitui bariere în comunicare și toleranță.

„Copiii vorbesc despre discriminare și despre drepturile lor” – proiect derulat în București, Constanța și Tuzla, având ca beneficiari elevi și profesori de școală generală și de liceu, care a constat în susținerea unor ore deschise în care s-a discutat despre discriminare, despre ce înseamnă a fi diferit, unde se întâlnește discriminarea, tipuri etc. În cadrul proiectului elevii au elaborat desene și/sau colaje pe tema egalității de șanse.

„Stop discriminării în licee 2010” – proiect derulat în Iași, în parteneriat cu Universitatea Petre Andrei, cu liceele din municipiul Iași și care s-a adresat elevilor din licee, psihologilor, asistenților sociali, sociologilor și consilierilor școlari. Proiectul a constat în derularea unei campanii de sensibilizare în liceele ieșene și în susținerea unei conferințe naționale pe tema discriminării.

„Avem aceleași drepturi” – proiect derulat în parteneriat cu Asociația Nevo Parudimos, desfășurat în Reșița, ai cărui beneficiari au fost cadre didactice, studenți, liceeni, polițiști comunitari.

„Școala fără discriminare III – Formare de formatori” – proiect derulat în parteneriat cu Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, desfășurat în Drobeta Turnu-Severin, Sibiu, Călărași, Tulcea, Miercurea-Ciuc, Bistrița, având ca grup țintă directorii și cadrele didactice din Casele Corpului Didactic.

Campanie națională „Dificultatea de a fi tu însuși”, desfășurată la București și Sibiu, a avut ca obiectiv general informarea elevilor, studenților, profesorilor, jurnaliștilor și autorităților publice cu privire la formele de discriminare.

„Sunt altfel? Sunt talentat!”, proiect care a urmărit cunoașterea și înțelegerea de către tineri, medici, asistenți medicali, psihologi, a problematicii nediscriminării, a conceptului de egalitate de șanse, cunoașterea și promovarea drepturilor copilului, înțelegerea unor situații care constituie fapte de discriminare.

III. Acțiuni de colaborare cu organizațiile neguvernamentale în domeniul nediscriminării

1. Acțiuni de consultare publică cu organizații neguvernamentale

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a colaborat cu organizații neguvernamentale cu atribuții în promovarea și protejarea drepturilor omului, încercând să îmbunătățească legislația și cadrul instituțional românesc, dar și să promoveze campanii de informare sau proiecte comune.

În anul 2003 s-a constituit Alianța Națională Împotriva Discriminării, care a fost concepută ca un forum de dezbateri deschis tuturor organizațiilor neguvernamentale și sindicatelor, cu scopul de a sprijini activitatea de prevenire a faptelor de discriminare desfășurată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. ANID a funcționat în perioada 2003-2005 și a adunat un număr total de 80 de organizații neguvernamentale care s-au întâlnit periodic în cadrul unor mese de lucru (pe următoarele criterii: tineri; vârstnici; refugiați și azilanți; gen; dizabilități; rasă, naționalitate și limbă; etnie; orientare sexuală; HIV/SIDA, categorie socială și origine socială; religie și convingeri) din cadrul domeniului lor de activitate în vederea identificării măsurilor concrete pentru promovarea egalității și combaterea discriminării.

În anul 2006, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a supus dezbaterii publice proiectul Strategiei Naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combaterea discriminării (2007 - 2013). Dezbaterile au fost organizate la Palatul Parlamentului, cu participarea organizațiilor neguvernamentale: Asociația ACCEPT, Agenția Împreună, Alianța Civică a Romilor, ARCA, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, CRCR, Centrul pentru Resurse Juridice, Centrul FILIA, Fundația pentru o Societate Deschisă, UNOPA, Partida Romilor, ONPH, Asociația Pro Democrația, Liga ProEuropa, LADO, Asociația Nevăzătorilor, Institutul Intercultural Timișoara, Grupul pentru Inițative, Studii și Analize Sociale Sebeș.

2. Acțiuni de parteneriat cu organizații neguvernamentale

Elaborarea, organizarea și derularea anumitor proiecte pentru prevenirea discriminării în diferite medii sociale s-a realizat adesea în colaborare cu organizații neguvernamentale. Acest parteneriat public – privat a dus la o mai bună cunoaștere a activității instituției de către organizațiile neguvernamentale, la înțelegerea anumitor aspecte organizatorice sau financiare, la obținerea unor rezultate mai bune. Dintre organizațiile cu care CNCD a desfășurat o serie de acțiuni, în urma încheierii unui protocol de colaborare, amintim:

- Asociația *Grupul pentru Inițiative, Studii și Analize Sociale Sebeș (GISAS Sebeș)* prin proiectul „Festivalul diversității Culturale – CULTFEST 2006”;
- *Institutul Intercultural Timișoara* prin „Campania de informare și formare pentru combaterea discriminării” 2006;
- *British Council* pentru desfășurarea *Anului European al Dialogului Intercultural*;
- *Asociația Studenților în Drept* prin organizarea de activități informativ-educative;
- *Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir* prin proiectul „Suntem egali! Să fim prieteni! Egalitate și nediscriminare”;
- *Asociația Intelship Romania* prin proiectul „Tânăr informat, greu de discriminat”;
- *Universitatea Petre Andrei Iași* prin „Stop discriminării în licee 2010”;
- *Asociația One World Romania* prin „Festivalul internațional de film documentar dedicat drepturilor omului – One World Romania 2010”;
- *Asociația Sindrom Down* prin proiectul „Sărbătorirea Zilei Internaționale a Sindromului Down”;
- *Teatrul Tineretului „Metropolis”* prin proiectul „Violența știută, violența nevăzută”;
- *Asociația Umanistă Română și Asociația Divers Etica* prin realizarea proiectului „Dificultatea de a fi tu însuși”;
- *Asociația Accept, Agenția de Monitorizare a Presei, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen Filia, Centrul de Resurse Juridice, Fundația pentru Poezie Mircea Dinescu, Institutul pentru Politici publice, Roma Acces, Romani Criss și Șanse Egale* prin organizarea dezbaterii „Anul 2007: între respectarea principiului tratamentului egal și discriminare”;
- *Fundația Familia și Ocrotirea Copilului* prin organizarea concursului „Desenează-mi un drept!”;
- *Centrul Parteneriat pentru Egalitate și Fundația pentru o Societate Deschisă* prin proiectul „E șansa ta să te implici pentru o piață a muncii fără discriminări”;
- *Asociația pentru Servicii Integrative – ASI* prin proiectul „Sunt altfel Sunt talentat!”;

- *Centrul de Asistență pentru Dezvoltarea Durabilă a Resurselor Umane* prin proiectul „*PhotoVoice Eu-Du-US*”;
- *Asociația pentru Promovarea Diversității și a Egalității de Șanse* în colaborare cu Primăria Municipiului Reșița, prin organizarea „*Carnavalului Diversității*”;
- *Asociația Viitorul Tinerilor* prin organizarea unor dezbateri privind discriminarea în liceele din județul Prahova.

Colaborarea cu organizațiile neguvernamentale se realizează în mod constant și prin comunicarea de informații pe care unele ONG-uri le solicită Consiliului în legătură cu activitatea de soluționare a plângerilor și de constatare a discriminării. Centrul de Resurse Juridice a solicitat CNCD informații relevante, având în vedere poziția acestuia de RAXEN National Focal Point în România.

C.N.C.D. a fost partenerul *Agenciei de Monitorizare a Presei* în proiectul „Cyber Hate Watch”, depus în cadrul Mecanismului Financiar al Spațiului Economic European – Fondul pentru Organizații Nguvernamentale runda II. Proiectul și-a propus să promoveze acțiuni de auto-ajutorare și de reprezentare a intereselor grupurilor excluse social și implementarea de politici anti-discriminare.

C.N.C.D. este partener alături de Fundația Giacomo Brodolini din Italia în cadrul proiectului derulat de Centrul de Resurse Juridice „*Rețea multi-regională de servicii de consiliere antidiscriminare pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate*”. Proiectul are ca obiectiv îmbunătățirea accesului egal pe piața muncii a femeilor și a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile. Obiectivele specifice sunt creșterea accesibilizării serviciilor care promovează principiul egalității de șanse și de gen în societatea românească și în mod special pe piața muncii prin înființarea unei rețele de centre locale antidiscriminare, creșterea nivelului de conștientizare a opiniei publice asupra problematicii privind drepturile egale pe piața muncii, în domeniul legislației muncii și în depășirea stereotipurilor culturale, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă, îmbunătățirea competențelor și a abilităților în domeniul egalității de șanse și de gen a managerilor și a personalului angajat în autoritățile centrale și locale, a partenerilor sociali și al organizațiilor societății civile, a experților și a operatorilor mass-media.

II. Percepția publicului față de fenomenul discriminării în România

1. Analiza comparativă a sondajelor de opinie comandate de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Pentru a evalua nivelul percepției publicului față de problematica nediscriminării, CNCD a comandat la anumite intervale de timp realizarea unor sondaje de opinie (barometre).

- CNCD/Metro Media Transilvania – „Barometrul de opinie privind Discriminarea în România” (2004);
- CNCD/CURS Centrul de Sociologie Urbană și Regională – „Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare”(2005);
- CNCD/Gallup – „Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare” (2008);
- CNCD/INSOMAR – „Fenomenul discriminării în România” (2009);
- CNCD/TOTEM Communication – „Fenomenul discriminării în România” (2010).

Analiza este axată pe problematica excluderii de pe piața muncii, discriminarea profesională, inclusiv în ceea ce privește categoriile specificate în textul Directivei cadru (vârstă, dizabilitate, orientare sexuală, religie sau convingeri), cu mențiunea că pot să apară și alte domenii relevante pentru anumite comparații între categoriile amintite. Percepția discriminării pe piața muncii din România s-a reflectat în sondajele de opinie în măsura în care una dintre categoriile menționate a intrat în atenția publică și prin intermediul altor domenii ale vieții sociale și mai ales dacă a făcut obiectul unor relatări mass-media.

Piața muncii se dovedește un bun revelator al clivajului relațiilor sociale, mai ales într-o perioadă de traversare a unor măsuri economice restrictive. Analizând sondajele, se observă că persoanele în vârstă au devenit ținta excluderii sociale, într-un câmp al muncii din ce în ce mai îngust.

În 2010, dintre cei intervievați, 90% au fost de acord că problemele României sunt legate de locurile de muncă. În acest context 78,4% conștientizează faptul că o persoană respinsă de la angajare pentru că este în vârstă reprezintă un caz de discriminare. Cu toate acestea, încă din 2004, 57% dintre respondenții sondajului au fost de acord că „sunt prea mulți tineri fără un loc de muncă, astfel ar trebui preferați celor în vârstă la angajare”.

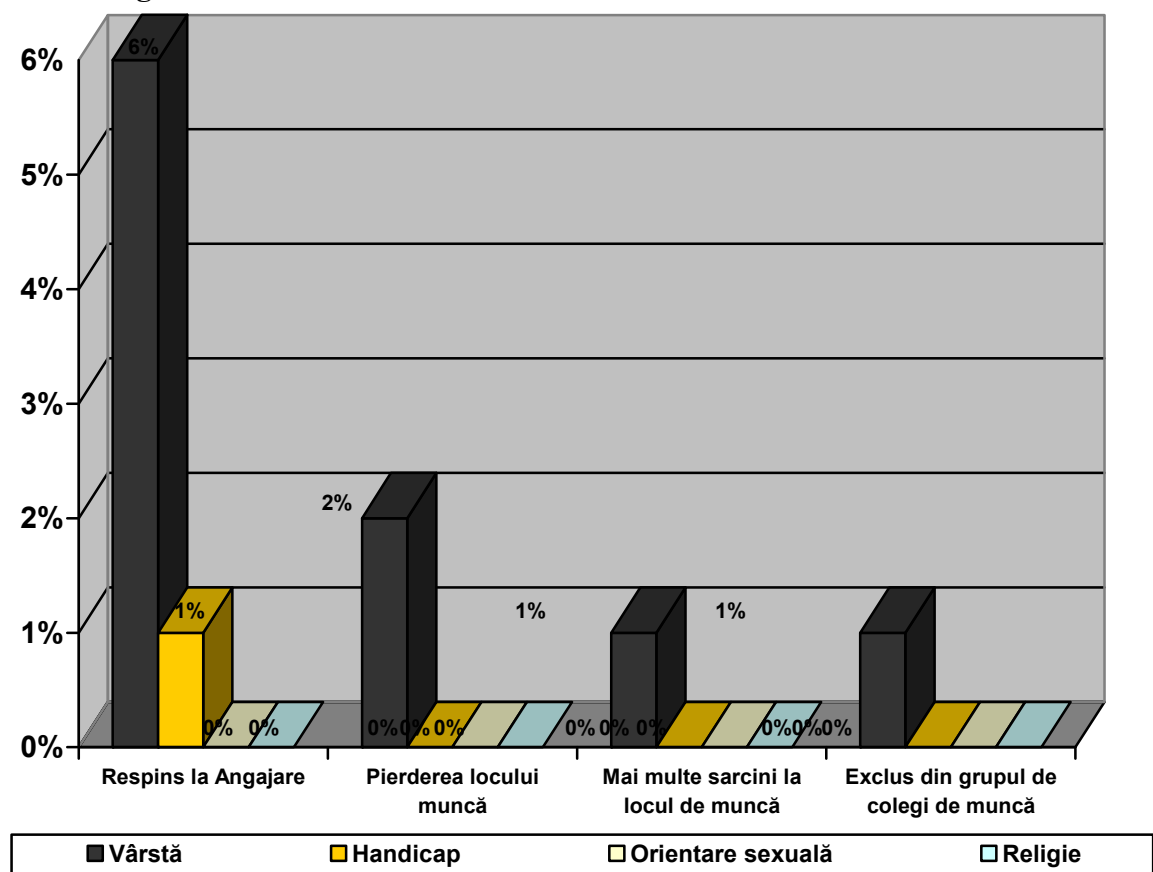
Discriminarea persoanelor în vârstă are loc în multe domenii ale vieții sociale, într-un proces constant, iar în cadrul locului de muncă lipsa de toleranță înregistrează cote variabile, fără vârfuri sau coborâri notabile. În schimb, în

ceea ce privește domeniul angajării, procentul este ridicat și crescător, cel mai vizibil salt fiind înregistrat între 2004 – 2005. În sondajul din 2004, la întrebarea, „Cât de des credeți că se întâlnește o situație de discriminare a persoanelor în vârstă la angajare”, 57%, au răspuns afirmativ, iar în 2005, numărul celor care credeau că această situație este des întâlnită a sărit până la 74%.

De remarcat este faptul că odată cu deteriorarea relațiilor sociale, categoria persoanelor în vârstă este percepută și la nivelul relațiilor de familie ca o categorie cu un grad sporit de vulnerabilitate, față de celelalte categorii care accesează piața muncii, adică persoanele cu un handicap, persoanele cu altă orientare sexuală sau cu o altă religie.

Astfel, la nivel personal sau unul dintre membrii familiei celor întrebați au fost puși în situația de „a nu fi angajați”, de „a fi dați afară de la locul de muncă”, de „a li se da mai multe sarcini de muncă”, de „a fi excluși din grupul de colegi de muncă”, cel mai des din cauză că erau persoane în vârstă.

Gradul de respingere a persoanelor în vârstă comparativ cu celelalte categorii în domeniul muncii

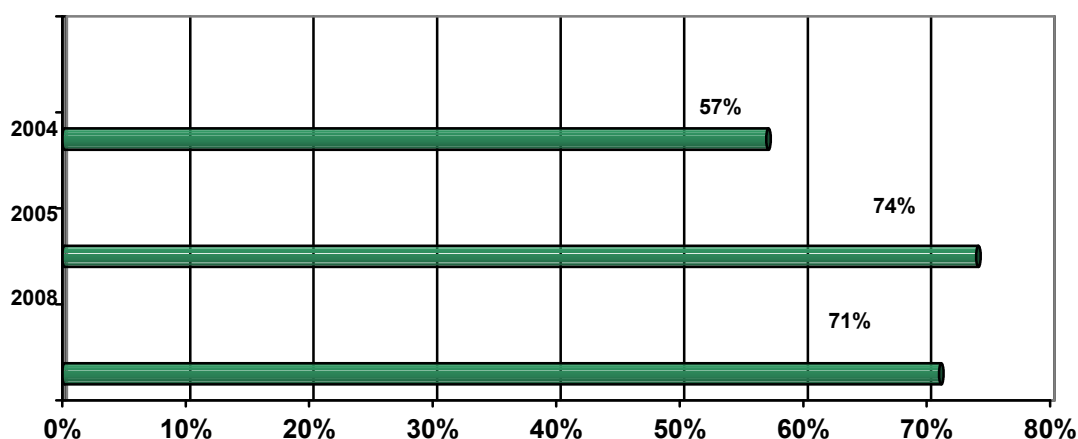


Analiza contextelor favorizante pentru comportamentele discriminatorii scoate în evidență faptul că domeniul muncii este considerat ca fiind cel în care

„foarte des” sau „des” au loc tratamente diferențiate, mai ales în privința accesului la angajare (47%) și în privința exercitării unei ocupații (41%), iar persoanele în vârstă ocupă prima poziție în rândul categoriilor supuse discriminării.

Datele arată cât de des întâlnim în România situația în care o persoană să nu fie angajată din cauză că este în vârstă. În comparație cu celelalte criterii sau fără a fi enunțată o situație comparativă, cei întrebați, în marea lor majoritate, au numit persoanele în vârstă ca fiind cel mai des respinse în momentul angajării: 2004 – 57%; 2005 – 74%; 2008 – 71%.

Cât de des se întâlnește o situație ca o persoană să nu fie angajată din cauză că este în vârstă?



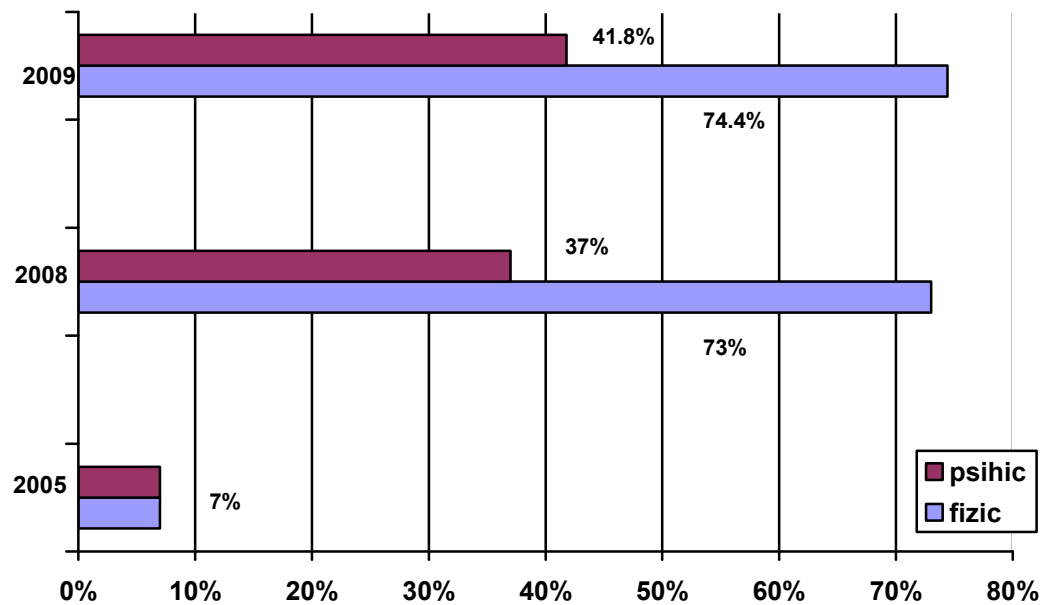
Statistica din 2004 arată că 40% dintre cei care au răspuns sondajului erau de acord că persoanele care au un handicap nu reușesc să desfășoare nici o activitate fără ajutorul cuiva. În 2008, 94% afirmă că statul ar trebui să ofere protecție socială adecvată, dar 19% nu preferă să aibă coleg de muncă o persoană cu un handicap fizic și 49% nu preferă să lucreze împreună cu o persoană care are un handicap psihic, concluzia aceluiași sondaj fiind aceea că 38% dintre respondenți îi văd pe cei care au un handicap foarte des în situația de a fi tratați diferit la locul de muncă.

Persoanele cu handicap sunt percepute a fi discriminate în principal în relația cu angajatorii, în accesarea locurilor publice (inclusiv școlile) și în relația cu autoritățile. Atitudinea față de persoanele care au o dizabilitate diferă în funcție de tipul dizabilității.

Astfel, distanța socială față de persoanele cu un handicap fizic se dovedește a fi mai mică decât în cazul handicapului psihic. Chiar dacă în 2005 numărul celor care erau de acord să aibă colegi de serviciu persoane cu handicap fizic era egal cu al celor care acceptau să aibă colegi și persoane cu handicap psihic (7%), pe parcursul anilor 2008 și 2009 gradul de acceptare a persoanelor cu

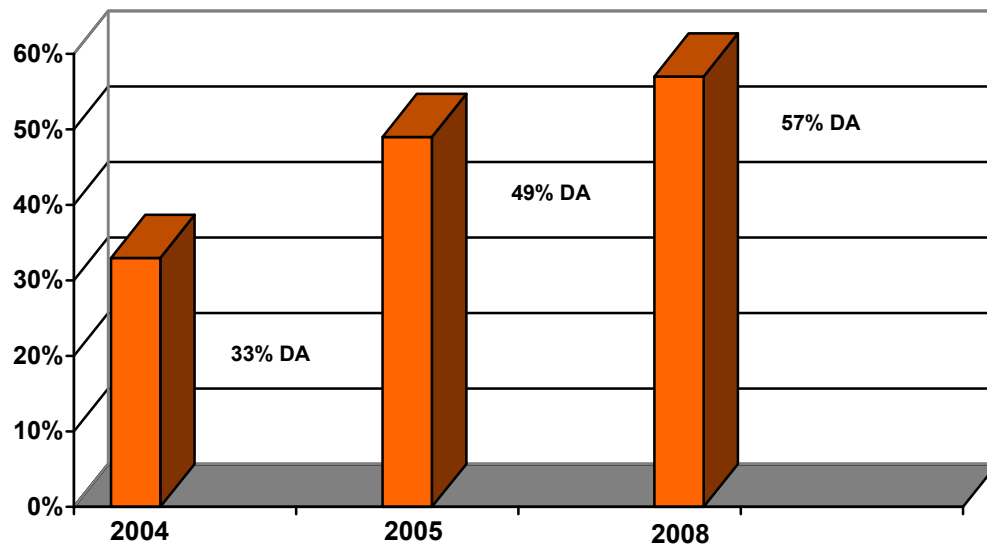
handicap psihic a fost mai mic decât gradul de acceptare a persoanelor cu handicap fizic (2008 – 73% pentru handicap fizic și 37% pentru handicap psihic; 2009 – 74,4% pentru handicap fizic și 41,8% pentru handicap psihic), chiar dacă în ansamblu a crescut procentul celor care acceptă la locul de muncă să fie colegi cu persoane care au un anumit tip de dizabilitate.

Gradul de acceptare în funcție de tipul dizabilității



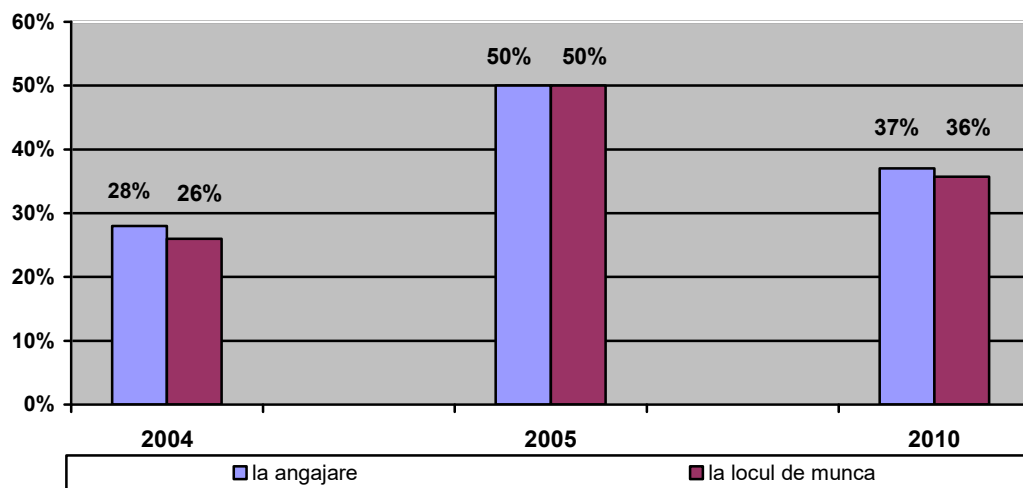
Cifrele statistice arată că o categorie a înregistrat o mai mare excludere de pe piața muncii cu cât ea a fost mai mult conștientizată și conturată ca un grup omogen. În 2004, când reprezentanții comunității LGBT și acțiunile lor au început să fie mediatizate, dar încă nu aveau o imagine de grup vizibil și cu drepturi respectate, la întrebarea „v-ar deranja să aveți ca și colegi de muncă persoane cu orientare homosexuală”, 33% au răspuns, DA. În 2005, la aceeași întrebare, au răspuns DA 49%. În 2008, imediat după aderarea României la UE, când conștiința publică a reperat deja comunitatea gay ca pe un grup social recunoscut și susținut de către organismele comunitare, numărul celor care „au fost deranjați să-i aibă colegi de muncă pe homosexuali” a crescut la 57%. Trendul se regăsește în barometrul din 2010, unde o treime dintre intervievați este de părere că discriminarea persoanelor gay a crescut după ce țara noastră s-a integrat în UE.

V-ar deranja să aveți ca și colegi de muncă persoane cu orientare homosexuală?



O persoană are de suferit în mare măsură pentru că face parte dintr-un grup minoritar cu o altă orientare sexuală, atât la angajare, cât și la locul de muncă, în cadrul relațiilor cu șefii sau colegii: 2004 – la angajare 28%, la locul de muncă 26%; 2005 – la angajare 50%, la locul de muncă 50%; 2010 – la angajare 37%, la locul de muncă 36%.

Gradul de respingere la angajare și la locul de muncă a persoanelor cu altă orientare sexuală



La același nivel de pregătire, persoanele cu altă orientare sexuală reușesc să accedă la un loc de muncă cu 57% mai greu decât persoanele heterosexuale.

O situație interesantă apare după intrarea în câmpul muncii, o analiză arătând inversarea modului cum sunt tratate persoanele cu altă orientare sexuală în comparație cu persoanele în vârstă și persoanele care au un handicap.

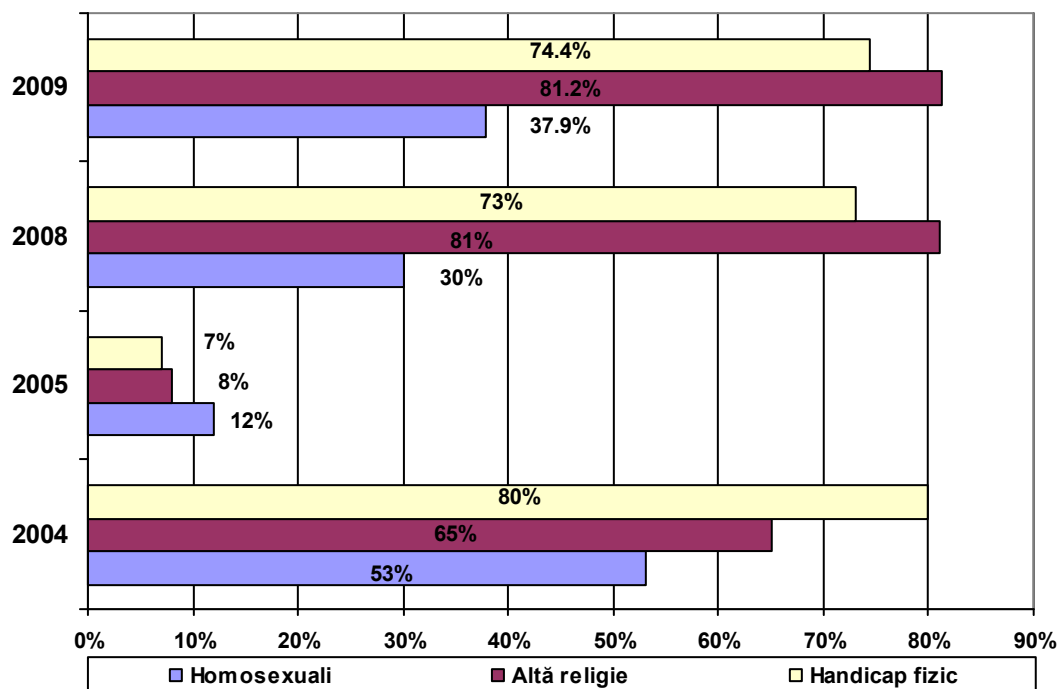
În 2004, dintre cele trei categorii, persoanele cu altă orientare sexuală erau cel mai rău tratate (12%), iar celelalte două erau cotate cu procente egale (persoane în vârstă 11%, persoane cu un handicap 11%). În 2008, cifrele demonstrează că persoanele cu altă orientare sexuală erau considerate ca fiind cel mai bine tratate, înregistrând doar 17%, în comparație cu persoanele în vârstă, care au atins procentul de 40% și față de persoanele cu handicap, care au fost văzute ca fiind victime ale unui tratament diferit de către 31% dintre respondenți.

De remarcat este faptul că persoanele aparținând comunității gay sunt percepute ca fiind purtătoare de HIV/SIDA, această asociere între homosexualitate și flagel explicând într-o anumită măsură și lipsa de acceptare și distanța socială față de această categorie.

Dincolo de contextul relațiilor de muncă, 74% nu și-ar dori să aibă drept prieteni apropiați homosexuali, iar 58% ar fi împotriva să-i aibă vecini. Distanța socială față de minoritățile sexuale este mai mare în cazul persoanelor care au o vârstă mai ridicată (peste 45 de ani), este mai mare în mediul rural și în cazul persoanelor cu un nivel de educație mai scăzut. De asemenea, pentru toate categoriile socio-demografice se observă că acceptarea crește atunci când e vorba de interacțiuni sociale marcate de mai mult formalism (vecini sau colegi de muncă) față de interacțiunile cu persoane din anturaj, respectiv prieteni sau apropiați.

În măsura în care în România persoanele gay sunt percepute și din perspectiva unei „culpe religioase”, măsurarea acceptării lor în comparație cu persoanele de altă orientare religioasă relevă respingerea lor mai puternică decât a celor din urmă. În comparație și cu alte categorii, cum ar fi persoanele cu un handicap, induce o respingere mai mare tot pentru persoanele cu altă orientare sexuală: „Sunteți de acord să aveți coleg de muncă o persoană gay, o persoană cu altă religie sau o persoană cu un handicap fizic?”. Respondenții și-au exprimat acordul: 2004 – orientare sexuală 53%, religie 65%, handicap fizic 80%; 2005 – orientare sexuală 12%, religie 8%, handicap fizic 7%; 2008 – orientare sexuală 30%, religie 81%, handicap fizic 73%; 2009 – orientare sexuală 37,9%, religie 81,2%, handicap fizic 74,4%.

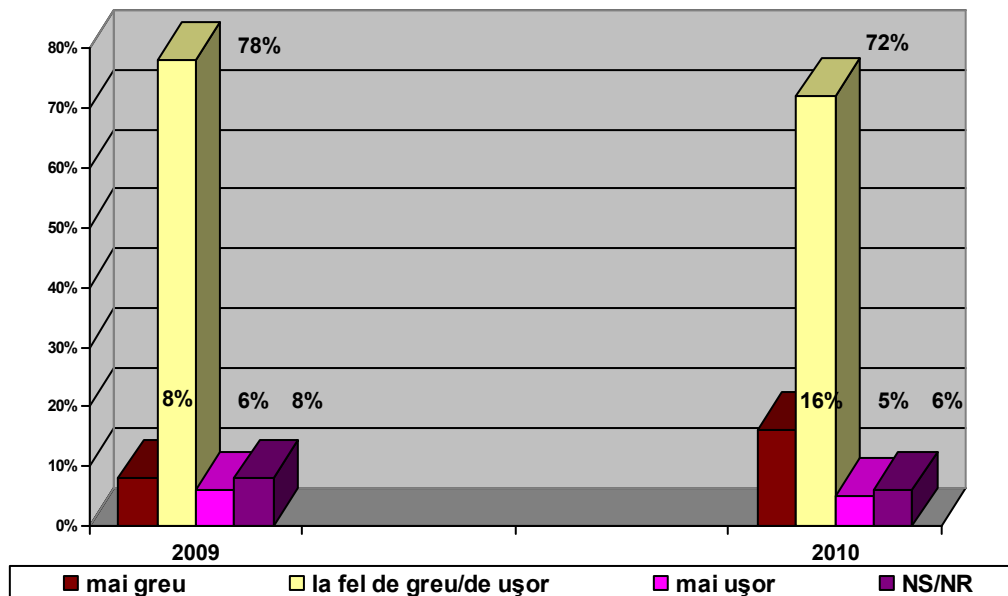
Sunteți de acord să aveți coleg de muncă o persoană gay, cu altă religie sau cu un handicap fizic?



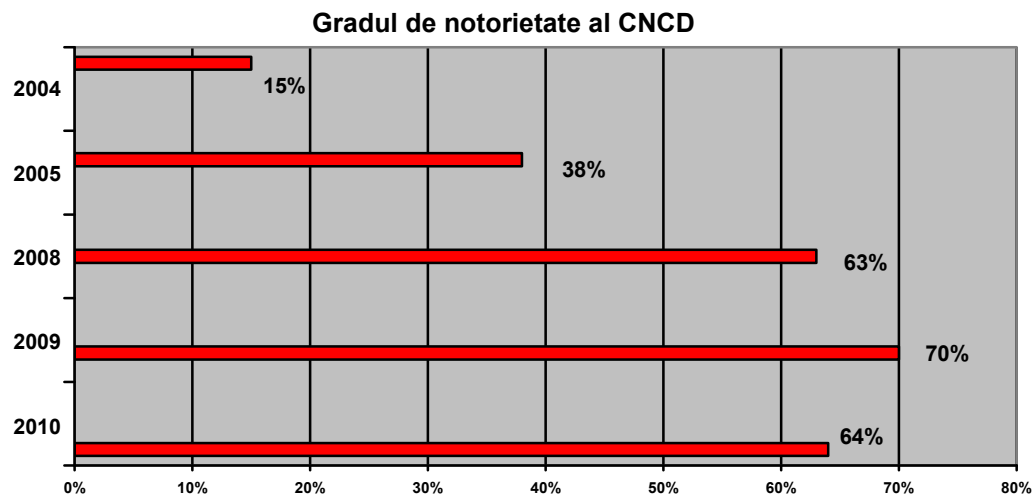
În România, percepția asupra persoanelor care practică altă religie decât cea ortodoxă nu are la bază resorturi fundamentaliste. De aceea, în barometrele de opinie toleranța religioasă nu înregistrează decât fluctuații nesemnificative, exceptând apariția unor evenimente care pot genera discuții legate de detronarea religiei ortodoxe din rangul de religie națională.

Piața muncii este un domeniu în care discriminarea pe criteriu religios este destul de rar remarcată. Numai datele comparative din 2009 și 2010 sunt relevante pentru micile fluctuații de percepție care, la rigoare, pot intra în marja de eroare a unui sondaj. Peste 70% dintre respondenți au acordat șanse egale persoanelor cu altă religie la întrebarea: „Având aceeași diplomă sau un nivel de pregătire similar, persoanele care practică altă religie decât cea ortodoxă reușesc mai ușor sau mai greu să obțină un loc de muncă sau să fie promovați comparativ cu alte persoane?”. Răspunsurile pentru 2009 au fost: mai greu 8,6%, la fel de greu/ușor 78,2%, mai ușor 5,6%, NS/NR 7,7%, iar pentru 2010: mai greu 16%, la fel de greu/ușor 72%, mai ușor 5%, NS/NR 6%.

Având aceeași diplomă sau un nivel de pregătire similar, persoanele care practică altă religie decât cea ortodoxă reușesc mai ușor sau mai greu să obțină un loc de muncă sau să fie promovați comparativ cu alte persoane?



Notorietatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a crescut în timp, chiar dacă cifrele statistice nu sunt riguros crescătoare, înregistrând oscilații în anumite perioade.



IV. Reflectarea în presă a cazurilor de discriminare

1. Mass-media și cazurile de discriminare pe bază de religie sau de conștiință, vârstă, dizabilitate și orientare sexuală

Mijloacele de comunicare în masă, ziare, radio, televiziune, precum și internetul constituie elemente fundamentale pentru accesul la cunoștințe și informații, atât la nivel global, cât și la nivelul oricărei comunități. Deoarece mass-media reflectă diferite subiecte legate de discriminare și de egalitatea de șanse, în societatea românească se resimte această influență certă asupra opiniei publice. De aceea, mass-media poate constitui „o unealtă cu două tăișuri”. Pe de o parte formează, pe de altă parte deformează. Ea poate fi un important factor de sensibilizare și de promovare a diversității, dar, nu de puține ori, prin intermediul televiziunii, al presei sau al radioului se pot consolida și prejudecăți sau stereotipuri.

În societate, ca și în mass-media, stereotipurile sunt inevitabile. Acestea funcționează precum codurile, care dau publicului o impresie rapidă și generică despre o persoană sau un grup, de obicei raportându-i la rolul social, la ocupație, la orientare sexuală, la religie, la orice altă categorie sau la oricare alt criteriu.

De o vizibilitate crescută au beneficiat cazurile de discriminare în care au fost implicate persoane cu notorietate în viața publică. Se poate remarca că mass-media tratează preponderent subiectele de senzație legate de domeniul discriminării, în mod special corelate cu declarațiile unor personalități ale vieții politice sau mondene. Unele declarații ale acestora au constituit elemente relevante pentru dezbaterile care au avut loc în vederea aplicării unor sancțiuni de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, activitatea de sancționare desfășurată de către CNCD a captat interesul jurnaliștilor și a fost urmărită îndeaproape în relație cu personalitățile publice.

Este important de specificat faptul că presa scrisă a preluat și informații considerate relevante despre activitatea CNCD sau din domeniul său de interes, reprezentând un feed-back necesar și important pentru instituție, indiferent dacă acesta s-a regăsit într-un registru pozitiv, negativ sau neutru din punct de vedere al discursului jurnalistic.

2. Analiza de conținut a reflectării discriminării în mass-media

Analiza de conținut efectuată asupra presei arată faptul că majoritatea articolelor referitoare la CNCD au fost neutre, chiar și atunci când relatarea a fost centrată pe senzational sau pe numele unor personalități implicate în evenimentele relatate. Interesul presei scrise pentru problematica discriminării este în creștere, așa cum rezultă din monitorizare, numărul articolelor care

vizează criteriile de discriminare din Directiva 2000/78/CE crescând în intervalul 2006 – 2008 de la 324 la 455.

Articole de presă ce relatează subiecte de discriminare			
	2006	2007	2008
Criteriu			
Religie	126	98	114
Convingeri	2	2	36
Dizabilitate	50	71	102
Vârstă	9	44	81
Orientare sexuală	137	173	122
Total	324	388	455

Este evident că unele criterii au fost mai des subiectul articolelor de presă, jurnaliștii manifestând un mai mare interes în abordarea lor, iar alte criterii au fost reflectate în mai mică măsură în paginile jurnalelor. Criteriul orientării sexuale a înregistrat un număr mare de articole, la polul opus aflându-se criteriile vârstă și convingeri.

Referirile presei scrise la problematica discriminării au fost variate, ele incluzând prezentarea strategiilor naționale sau europene care vizează acest domeniu, sondaje de opinie, studii sau descrierea unor cazuri concrete de discriminare. Analiza presei scrise a reliefat și interesul pentru problematica discriminării din sfera internațională, acordând un spațiu generos, mai ales pentru relatarea unor evenimente care au avut un conținut substanțial în informații de tip tabloid.

3. Subiecte legate de discriminarea pe baza orientării sexuale

Din aria internațională cel mai des a fost tratat subiectul orientării sexuale, mai ales marșurile gay din alte state, comentarii cu privire la organizarea lor și reacția populației la acestea, precum și subiecte care se pretează la interpretări mondene, ieșite din comun, precum legea "Don't ask, don't tell" în Statele Unite ale Americii, conform căreia homosexualii au voie să se înscrie în armată, dar pot fi dați afară dacă își dezvăluie orientarea sexuală, pentru a cărei abrogare președintele Obama a primit și sprijinul artistei Lady Gaga, postând pe Facebook și pe Twitter o înregistrare cu ea îmbrăcată într-un costum bărbătesc, stând în fața unui steag american și îndemnându-i pe senatori să voteze. La începutul lui 2006, criteriul „orientare sexuală” a fost prezent în paginile jurnalelor datorită dezbaterilor internaționale privind legalizarea căsătoriilor între persoane de același sex.

O altă campanie care s-a desfășurat la nivel internațional pentru eliminarea homofobiei din fotbal în special și din sport în general, a fost reflectată de către presa românească, preluând declarații ale unor sportivi de înaltă

performanță, dar fără să antreneze dezbatere sau articole privind situația unor sportivi români sau opiniile unor personalități ale sportului de performanță românesc.

De menționat este faptul că în ziarele românești s-a scris foarte puțin privind homosexualitatea din România sau cu referire la cazuri și campanii naționale. Ca o reflectare a societății românești, presa a avut „trac” în tratarea directă a criteriului orientării sexuale, reportajele sau dezvoltările ample despre comunitatea gay făcând mai degrabă obiectul excepției în paginile ziarelor. De aceea s-au preluat temele și campaniile externe referitoare la subiect, dar au fost tratate în manieră tabloid, nefiind lansate dezbatere, nefiind dezvoltate cazuri sau implicări autohtone privind aceste teme.

Excepția particulară a presei românești în abordarea criteriului orientării sexuale a constituit-o perioada de manifestări care au prefațat și au încheiat marșurile și paradele minorităților sexuale, « Gay Fest ».

O constantă privind aparițiile în presa scrisă din România a fost numărul mare de articole dedicat anual paradei minorităților sexuale, „GayFest”. Pornind de la acest subiect, în fiecare an au fost publicate reportaje care au prezentat viața persoanelor aparținând minorităților sexuale, s-au organizat diferite dezbateri pro și contra pe marginea acestui subiect, au apărut articole destinate poziției contra, pe care a manifestat-o Biserica Ortodoxă Română față de căsătoriile între persoane de același sex, s-au făcut comentarii și paralele pe marginea situației din țări europene în care căsătoria dintre homosexuali este permisă.

Alături de materiale jurnalistice care au avut ca obiectiv creșterea gradului de toleranță față de minoritatea gay, au existat și numeroase referiri care au condus (direct sau indirect) tocmai la întărirea prejudecăților și a stereotipurilor legate de această comunitate.

Așadar, atenția pe care presa scrisă a acordat-o persoanelor cu altă orientare sexuală nu a fost de fiecare dată echivalentă cu promovarea drepturilor și a valorilor acestei comunități. Demersurile pe care o parte a presei le-a făcut în vederea eliminării sau cel puțin a diminuării atitudinilor discriminatorii cărora le sunt victime homosexualii, au fost reduse ca impact, tocmai din cauza unor articole care au promovat prejudecățile existente.

4. Subiecte legate de discriminarea pe baza religiei sau a convingerilor

În februarie 2007 criteriul „religie” apare pe locul doi cu un număr ridicat de articole, acest fapt datorându-se scandalului internațional referitor la apariția caricaturilor lui Mahomed. CNCD alături de Clubul Român de Presă a recomandat ziariștilor să nu preia astfel de caricaturi, iar dacă le vor tipări totuși, acest aspect să fie tratat în spiritul respectului convingerilor religioase ale fiecărui popor.

În general, criteriul religie a înregistrat majoritatea aparițiilor într-o perioadă delimitată, reflectând un anumit eveniment sau situație dată, așa cum a fost

cazul reflectat la nivel internațional al caricaturilor lui Mahomed sau cazul unei teme dezbătute la nivel național privind o Hotărâre a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de retragere a simbolurilor religioase din școlile din România.

În decursul a două luni (noiembrie – decembrie 2006) criteriul religie a înregistrat un număr mare de articole rezervate exclusiv comentării, dezbaterilor, analizelor editoriale etc. cu privire la recomandarea Colegiului Director al CNCD care viza prezența simbolurilor religioase din instituțiile de învățământ public din România.

Sub titluri de genul celui din ziarul «Adevărul», „CNCD scoate icoanele din școli”, toate cotidienele naționale au relatat despre reglementarea prin care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a recomandat Ministerului Educației și Cercetării (MEC) să elaboreze o normă internă privind prezența simbolurilor religioase în școli „doar” și „exclusiv” la cursurile de religie. Această recomandare a generat numeroase păreri pro și contra, dezbateri, editoriale și comentarii destinate subiectului. Ultimele luni ale anului 2006 și prima jumătate a anului 2007 au înregistrat un număr foarte mare de articole pentru criteriul „religie”, criteriu care în celelalte luni și în ceilalți ani a deținut constant un număr mic de apariții.

Cotidianul «Ziua» a prezentat în detaliu acest caz. Jurnaliștii au preluat integral comunicatul CNCD din 21 noiembrie 2006, prin care se anunța Hotărârea Colegiului Director al instituției de a reglementa afișarea însemnelor religioase în școlile publice din România. Urmărind evoluția evenimentului, jurnaliștii au publicat articole plecând de la reacția opiniei publice, a MEC, a Bisericii Ortodoxe Române, a altor instituții și ONG-uri la decizia CNCD.

Pe 18 iunie 2007 presa a relatat informații cu privire la sentința Curții de Apel București, considerând că a acceptat recomandarea CNCD conform căreia Ministerul Educației și Cercetării (MEC) trebuie „*să asigure exercitarea dreptului la învățătură și accesul la cultură în condiții de egalitate; să respecte dreptul părinților de a asigura educația copiilor potrivit convingerilor lor religioase și filosofice; să respecte caracterul laic al statului și autonomia cultelor; să asigure libertatea de religie, conștiință și convingeri ale tuturor elevilor în condiții de egalitate*”. Ministerul Educației și Cercetării a făcut recurs și pe 12 iunie 2008 presa a schimbat titlurile gen „*CNCD scoate icoanele din școli*” cu cele precum „*Icoanele rămân în școli*”, deoarece Instanța Supremă a decis că prezența icoanelor în școli este legală, admitând recursul MEC la decizia instanței inferioare, care a menținut recomandarea CNCD de scoatere a simbolurilor religioase din unitățile de învățământ.

Alte subiecte legate de subiectul religie au vizat subiecte relatate și în presa internațională în legătură cu problema vâlului islamic sau retrocedările

proprietăților greco-catolice, confiscate de guvernul din perioada comunistă, în 1948 și transferate la Biserica Ortodoxă Română.

5. Subiecte legate de discriminarea pe baza vârstei și a dizabilității

Criteriul de vârstă a fost foarte puțin reflectat în articolele de presă din România. Situația a fost oarecum contradictorie, având în vedere cazurile frecvente de discriminare, cu victime din rândul acestei categorii. Ca și persoanele cu dizabilități, statisticile au arătat o rată mare a discriminărilor pentru această categorie, mai ales în domeniul angajării și a locului de muncă.

Așa cum reiese din puținele articole de presă publicate pe această temă, vârsta a fost în perioada monitorizată un criteriu de discriminare, însă nu a fost direcționat strict către cei tineri sau către cei în vârstă. Anunțurile de presă privind angajarea au fost cel mai vizibil marcate de formulări discriminatorii, în 2002 prima Instrucțiune a CNCD fiind legată de reglementarea publicării lor în termeni nediscriminatorii.

În urma publicării barometrului discriminării pentru anul 2007, în septembrie 2008 presa a semnalat faptul că numărul petițiilor primite de către CNCD s-a dublat față de anul 2006, iar unul dintre criteriile de discriminare cel mai des reclamate a fost acela al dizabilității. În 2006, criteriul dizabilitate a fost dezbătut din punct de vedere legislativ și la nivelul societății civile, inclusiv în presă, deoarece din 2007 urma să intre în vigoare legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Chiar dacă persoanele cu handicap sunt în topul discriminărilor în toate domeniile vieții sociale în România, presa a fost de prea puține ori interesată de a fi suportul de dezbateră publică a unor teme sau vârful de lance al unor campanii de informare și de conștientizare. S-a mulțumit și în cazul acestui criteriu să fie doar un mijloc de consemnare a unor fapte sau a unor idei.

Domeniul cel mai des semnalat de către presă ca fiind locul de manifestare al celor mai multe discriminări a fost cel al pieței muncii. Unii jurnaliști au căutat să identifice deficiențele sistemului public și ale angrenajului social pentru a consemna blocajul în ceea ce privește șansele unei persoane cu handicap de a accesa piața muncii: referindu-se la Legea 448/2006 care obligă angajatorii care au cel puțin 50 de angajați să angajeze persoane cu handicap - într-o proporție de cel puțin 4%, jurnaliștii de la cotidianul „România Liberă” au încercat să afle cât de aplicată este această lege: *„Noi știm că angajatorii nu respectă cota de 4% și fie aleg să plătească o taxă la stat, care este echivalentul a jumătate din salariul mediu pe economie, fie aleg să cumpere produse și servicii ale unităților protejate. Unitățile protejate sunt acelea care au mai mult de 30% din personal cu dizabilități. Când a fost gândită această lege, s-a dorit stimularea angajării oamenilor cu handicap. Lucrurile nu se întâmplă chiar așa și există tot felul de portii de evitare de a alege unități*

protejate false, care s-au certificat, dar persoanele cu dizabilități sunt angajate doar pe hârtie. Din păcate, nu prea verifică nimeni acest lucru”.

Pentru a evidenția unele aspecte legate de problemele persoanelor cu handicap, ziarele au publicat de multe ori statistici care au demonstrat că „angajatorii români fug de persoanele cu dizabilități” și în 2010 „doar 12% din persoanele cu dizabilități aveau un loc de muncă în România, țara noastră plasându-se pe ultimul loc în Europa, unde media de angajare a acestor persoane este de 50%”.

Totuși, destul de puține publicații și-au asumat decizia de a atrage atenția asupra nivelului de cultură civică, a lipsei de exercițiu social, atât din partea populației și a angajatorilor, cât și din partea persoanelor cu dizabilități. „Angajatorii exclud din start persoanele cu dizabilități”, iar persoanele cu dizabilități „trăiesc între excludere totală și sentimente de milă”. Acest clivaj a fost rareori dezbătut în paginile presei naționale, referirile menționate fiind cel mai des întâlnite în aserțiunile din cadrul unor interviuri tematice. În perioada monitorizată, handicapul fizic a fost tema „frecventată” de presă, handicapul mental fiind tratat ca un subiect de senzație, mai mult ca un subiect care a stârnit curiozitatea, decât interesul civic real. Pe măsură ce ne-am apropiat de anul 2010, însă, conștientizarea lipsei de reglementări în acest domeniu și mai ales neaplicarea celor existente au suscitât mai des și mai aplicat interesul presei.

Pe 15 septembrie 2010, în plină campanie mediatică privind situația expulzării romilor din Franța, presa românească a considerat importantă reflectarea dezbaterii adoptării unui act normativ care reglementează asigurarea de servicii specializate pentru copiii cu autism, instituirea unui sistem care să-i sprijine pe părinți în lupta cu autismul și care să le asigure copiilor lor dreptul la dezvoltare.

Un subiect larg mediatizat a fost intenția Ministerului Educației de a dota grădinițele cu păpuși de diferite rase și cu diferite dizabilități. Preluată de presă la început ca un subiect de divertisment, pe parcursul unui an, proiectul anunțat de Ministerul Educației s-a lovit tot mai serios de analizele și obiecțiile jurnalistice cu privire la oportunitatea acestei investiții într-o perioadă când România traversează o vizibilă criză economică și financiară. Conform proiectului, fiecare din cele 12.577 de grădinițe din țară urma să fie dotată cu câte o păpușă cu dizabilități. În urma unei campanii de presă, condusă în special de ziarul „Jurnalul Național”, Ministerul Educației a renunțat la licitațiile prevăzute în proiect.

V. Sancțiuni aplicate în domeniul audiovizualului pentru încălcarea normelor legale în materie de discriminare

1. Consiliul Național al Audiovizualului și sancțiuni privind discriminarea

În ceea ce privește posturile de televiziune și de radio, Consiliul Național al Audiovizualului (CNA) este instituția care deține autoritatea în materie de monitorizare și de sancționare pentru încălcarea legislației în domeniul audiovizualului.

În perioada 2002 – 2010, Consiliul Național al Audiovizualului a aplicat un număr de 21 sancțiuni, dintre care 10 amenzi în cuantum de 170.000 lei, pentru nerespectarea legii în domeniul audiovizualului referitoare la discriminare pe considerente de naționalitate, rasă, religie, sex, orientare sexuală sau etnie.

Fig. 4	Sancțiuni privind discriminarea în domeniul audio-vizualului								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sancțiuni	-	-	4	4	5	3	3	1	1
Total 21			4	4	5	3	3	1	1

Sancțiunile au fost aplicate după cum urmează: 18 pentru posturile de televiziune din București; 2 pentru posturile de radio din București; 1 pentru posturile de televiziune locală. Dintre acestea: 9 – discriminare pe considerente de naționalitate; 6 – discriminare pe considerente de rasă; 2 – discriminare pe considerente de orientare sexuală; 2 – discriminare pe considerente de naționalitate, rasă; 1 – discriminare pe considerente de rasă și orientare sexuală, 1 – discriminare pe considerente de sex.

Postul TVR1 a fost sancționat cu somație publică, întrucât în emisiunea „Vorbe despre fapte” din data de 18.11.2004, invitatul emisiunii, domnul Corneliu Vadim Tudor, în calitate de candidat la președinția țării, a adus acuzații extrem de grave la adresa membrilor ambasadei Statelor Unite ale Americii la București, context în care au fost făcute și afirmații cu caracter discriminatoriu pe considerente de orientare sexuală, fiind încălcate dispozițiile art. 14 și ale art. 15 din Decizia nr. 248/2004 privind protecția demnității umane și a dreptului la propria imagine. În esență, domnul Corneliu Vadim Tudor a făcut următoarele afirmații la adresa membrilor ambasadei Statelor Unite ale Americii la București: „Acolo este un cuib de homosexuali și pedofili și dacă îi întrebi pe ei câți sunt pedofili și homosexuali, o să-ți spună că nu sunt”.

Postul Prima TV a fost sancționat cu amendă în cuantum de 10.000 lei, întrucât în emisiunea „Cronica cârcotașilor”, ediția din 14 martie 2007 (reluată în 21 martie 2007), au fost prezentate materiale cu caracter discriminatoriu la adresa persoanelor cu altă orientare decât cea heterosexuală (discriminare pe criteriu de orientare sexuală), fapt care contravine prevederilor art. 46 alin. (2) din Codul audiovizualului. În emisiune a fost prezentat un material în care se făcea referire la Mircea Solcanu, coprezentator, împreună cu Cabral, al emisiunii „Povești de noapte”, difuzată de postul ACASA TV. Mircea Solcanu a făcut publică orientarea sa sexuală, în sensul apartenenței lui la comunitatea persoanelor cu orientare homosexuală. Membrii CNA au constatat că prin promovarea unei atitudini discriminatorii la adresa unei categorii de persoane care au o anumită orientare sexuală, radiodifuzorul a permis desfășurarea emisiunii în afara cadrului legal, fiind încălcat astfel dreptul la viață privată care include și aspecte privind orientarea sexuală.

Postul OTV a fost sancționat cu amendă în cuantum de 5.000 lei, întrucât în emisiunea „Dan Diaconescu Direct”, din data de 11 noiembrie 2004, invitații au făcut afirmații cu caracter intolerant, discriminatoriu pe considerente de orientare sexuală, fapt care contravine prevederilor art. 40 din Legea audiovizualului (discriminare pe criteriu de orientare sexuală). Invitatul emisiunii, domnul Gigi Becali a afirmat despre minoritatea sexuală a homosexualilor: *„înseamnă un atac la siguranța morală a acestui popor”, „înseamnă că trebuie să ne ferim, să vedem că doi dintre ei sunt homosexuali”, „de ce nu vine unul (un homosexual) și la mine, ca să-l iau eu la picioare”, „sunt și ei oameni (homosexualii) și nu vreau să dau mâna cu ei”, „să legalizăm păcatul în România, pentru că după mine acest păcat (homosexualitatea) este al doilea păcat după moarte”.*

Postul OTV a fost sancționat cu amendă în cuantum de 25.000 lei, întrucât în emisiunea „Dan Diaconescu Direct”, edițiile din 17 și 24 mai 2005, difuzate sub titlurile „Dezvăluirile lui Corneliu Vadim Tudor”, respectiv „Vadim aruncă bomba în criza ostaticilor”, a fost promovat un discurs în care s-au manifestat atitudini discriminatorii la adresa unor minorități homosexuale, fapt care contravine prevederilor art. 15 din Decizia CNA nr. 248/2004 privind protecția demnității umane și a dreptului la propria imagine. Atât invitații, cât și realizatorul au manifestat atitudini discriminatorii la adresa persoanelor de altă orientare sexuală. Fiind vorba despre marșul homosexualilor și al lesbienele din data de 29 mai 2005 din București, domnul Corneliu Vadim Tudor a spus: *„Domne, să nu mă enerveze, că-i trag în țepă și s-ar putea să le placă...”*.

Postul OTV a fost sancționat cu somație publică, întrucât în ediția din 8 mai 2008 a emisiunii „Dan Diaconescu Direct”, a transmis un videoclip muzical cu caracter electoral, de promovare a candidatului PIN, Cozmin Gușă, material audiovizual care a avut un mesaj explicit discriminatoriu pe considerente de

naționalitate, rasă, dizabilități și orientare sexuală la adresa unor persoane sau a unor grupuri de persoane, fapt interzis de legislația audiovizuală.

ANEXE

Situația bugetelor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a execuției bugetare în perioada 2002-2010

Fig. 1

Buget și salariați CNCD în perioada 2002- 2010

AN	Total buget	Nr.salariați	Buget programe	Execuție bugetară
2002	293.338	24	0	282.299
2003	1.820.170	25	380.470	1.782.909
2004	2.149.100	43	572.500	2.063.075
2005	4.491.620	37	3.070.330	3.586.060
2006	3.570.000	41	1.850.000	3.829.588
2007	4.250.000	54	254.000	3.951.105
2008	6.303.726	65	1.547.000	5.864.887
2009	4.554.200	60	478.000	4.455.507
2010	4.118.000	66	448.000	4.021.691