

Minighid antidiscriminare



Trust for Civil Society
in Central & Eastern Europe



Minighid antidiscriminare

Ne-am propus să realizăm un material informativ cât mai accesibil, nelegalist, care să funcționeze în același timp ca un îndrumar în experiența practică a fiecăruia dintre noi. Așa cum arătăm mai departe prin referințe statistice recente, în societatea românească discriminarea este endemică. Chiar dacă ea se manifestă cel mai adesea față de anumite grupuri de persoane, fiecare dintre noi am putea să ne aflăm la un moment dat într-o situație discriminatorie. De aceea este important să știm cum ne putem apăra. Sperăm că lucrarea de față vă va acorda un ajutor concret în cazul nefericit de a fi discriminat/ă sau vă va învăța cum să evitați să discriminați o altă persoană.



1 De ce ar trebui să fiu interesat/ă de acest ghid ?

Discriminarea ne poate afecta pe fiecare dintre noi la un moment dat. Bărbați-femei, majoritari-minoritari, cetățeni-necetățeni etc, toți putem fi identificați și categorisiți la un moment dat printr-o caracteristică a noastră. Aceasta poate duce, în anumite situații, la punerea noastră în mod nejustificat într-o situație dezavantajată în comparație cu alții.

În plus, unii dintre noi pot fi expuși mai mult discriminării, pentru că aparțin sau sunt percepuți ca aparținând unui anumit grup de persoane împotriva căruia în societate s-au dezvoltat percepții discriminatorii, fie că e vorba de ură, preconcepții, desconsiderație, etc.

Conform studiului sociologic „Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare” realizat în decembrie 2005 de Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS-SA pentru Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD):

- » Aproape jumătate din populația investigată (48%) apreciază că în prezent, în România, nu există o egalitate reală între femei și bărbați.
- » Categoriile de persoane percepute de populație ca fiind cel mai adesea victime ale discriminării sunt persoanele afectate HIV/SIDA, homosexualii și romii.

2 Cum îmi dau seama că am fost discriminat/ă ?

O faptă reprezintă discriminare dacă îndeplinește în mod cumulativ următoarele condiții:

Este un tratament diferit aplicat unei persoane în comparație cu tratamentul aplicat altor persoane pentru că prima are sau este percepută a avea o anumită caracteristică (de exemplu: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată).

Are ca scop sau efect îngrădirea drepturilor legale ale persoanei.

Tipuri de tratament diferit pot fi (cu precizarea că deseori nu este posibilă încadrarea exactă a unui tratament doar în una din formele de mai jos):

1) O deosebire

- » Organizarea unor activități recreative, care își propun formarea echipei de angajați, la care sunt invitați doar angajații bărbați dintr-o firmă.
- » Un restaurant servește grupuri de persoane, dar nu un grup de persoane în care se află cetățeni de etnie romă sau homosexuali.
- » Salariul acordat de către angajator unei salariate femei este mai mic decât cel acordat unui salariat bărbat în condiții echivalente de vechime, muncă etc.

2) O excludere

- »»» Persoanele cu dizabilități nu pot avea acces într-o instituție publică datorită barierelor fizice pe care nu le pot trece.
- »»» Un copil afectat de HIV nu este primit în școală să studieze pentru acest motiv.
- »»» Homosexualitatea este declarată situație de incapacitate pentru meseria de profesor, învățător, educator sau activități auxiliare din sistemul de învățământ.
- »»» Un anunț pentru un loc de muncă în care se precizează că nu sunt admise persoane cu dizabilități.

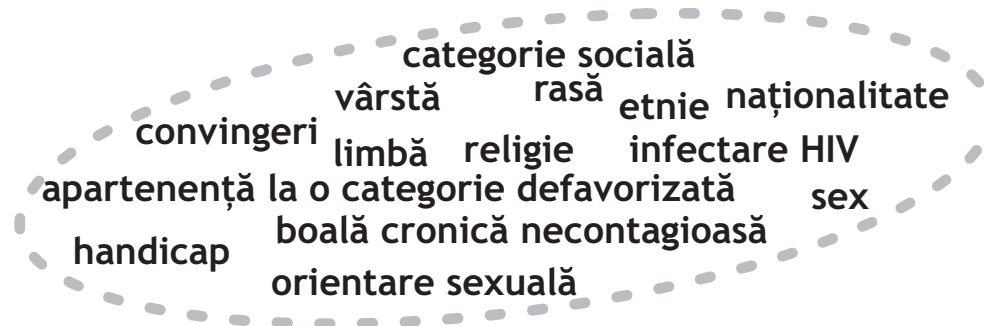
3) O restricție

- »»» Interzicerea accesului într-un loc public a persoanelor de etnie romă.
- »»» Împiedicarea accesului la o ofertă specială în cazul cuplurilor de același sex.

4) O preferință

- »»» Acordarea unor drepturi în plus persoanelor de orientare heterosexuală față de persoanele de orientare homosexuală.
- »»» Angajarea unui vorbitor nativ de limbă română (limba maternă) pentru un post de vânzător la magazin, în condițiile în care cunoștințele de limbă română necesare în mod real pentru îndeplinirea funcției respective trebuie să fie de bază.
- »»» Impunerea condiției de vârstă maximă la angajare.

Lista caracteristicilor persoanei nu este limitată la exemplele date în lege:



Orice alt criteriu ce poate fi avut în vedere de făptuitor și definit ca atare poate fi considerat un criteriu de discriminare.

- »»» Impunerea unei condiții la angajare de a avea *domiciliul* în localitatea în care se face angajarea sau de a nu avea *obligații familiale (necăsătorit/ă)* sau de a avea studii superioare (pentru un post care nu necesită *studii superioare* pentru a-ți îndeplini obligațiile de serviciu).
- »»» Concedierea unei angajate pentru că este *însărcinată*.

Nu este nevoie ca victima discriminării să fie caracterizată în realitate de acest criteriu. Este suficient ca făptuitorul să creadă acest lucru.

- »»» Nu este nevoie ca victima să fie homosexual; este suficient ca făptuitorul să creadă că este homosexual.
- »»» De asemenea se poate considera discriminată pe criteriul orientării sexuale și persoana care (deși nu este de orientare homosexuală) este agreată sau tratată într-un mod discriminatoriu deoarece este împreună sau este asociată cu o altă persoană percepută a fi de orientare homosexuală.)

Intenția de a îngredi drepturile persoanei nu trebuie să fie neapărat prezentă; este suficient ca efectul să fie discriminatoriu pentru persoana în cauză.



»»» Construirea clădirii unei instituții publice nu trebuie să se fi făcut având în minte limitarea accesului persoanelor cu dizabilități, dar efectul construirii unor trepte inaccesibile și a lipsei unei rampe este de a exclude persoanele cu dizabilități fizice.

Textul de lege aplicabil:

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

(Art.2 alin.(1) din Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin: Legea 48/2002, Ordonanța Guvernului 77/2003, Legea 27/2004 și Legea 324/2006, republicată în februarie 2007)

3 Ce înseamnă hărțuirea ?

Hărțuirea este o formă de discriminare manifestată printr-un comportament nedorit, prin care este afectată demnitatea umană a persoanei și se creează un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv împotriva unei persoane deoarece aceasta are o anumită rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, orientare sexuală, gen etc.

Textul de lege aplicabil:

„(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.”

(Art.2 alin.(5) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007)

În momentul intrării în vigoare a Noului Cod Penal, hărțuirea sexuală va fi sancționată ca infracțiune. Conform legii penale, hărțuirea sexuală este fapta care constă în:

„Hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu zile-amendă.”

(Art.223 din Noul Cod Penal din 28 iunie 2004)

4 Ce se întâmplă dacă sunt tratată discriminatoriu pentru că sunt femeie și etnie romă? ?

Aplicarea unui tratament discriminatoriu care are la bază două sau mai multe criterii de discriminare se sancționează mai dur de către lege. Este ceea ce se numește în lege „**circumstanță agravantă**”.

»» Îngrădirea nelegală a accesului la indemnizația specială de creștere a copilului nou-născut pentru femei de etnie romă care au dat naștere unor copii concepuți în afara căsătoriei, în condițiile în care în comunitățile de romi căsătoria de fapt are o valoare simbolică similară căsătoriei legale (în cuplu și pentru comunitate) și în condițiile în care majoritarii nu tratează discriminatoriu bărbații romi pentru că sunt în astfel de relații în afara căsătoriei legale.)

Textul de lege aplicabil:

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

(Art.2 alin.(6) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007)

5 În ce domenii și cine poate discrimina ? ?

Discriminarea poate apărea în toate domeniile vieții sociale:

- »» În relațiile de muncă, cu privire la condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională;
- »» În domeniul protecției și securității sociale;
- »» În accesul la serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;
- »» În accesul la educație;
- »» În asigurarea liniștii și ordinii publice.

Discriminarea este interzisă și se sancționează prin lege atât în cazul în care făptuitorul este **persoană fizică**, cât și în cazul în care acesta este o **persoană juridică**, fie ea instituție publică sau persoană privată.

A se vedea prevederile art.3 din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007.

Poate fi sancționat:

- 1) cel care săvârșește propriu-zis fapta de discriminare (De exemplu: evaluatorul din cadrul unei comisii de selecție în vederea angajării sau doctorul care nu acordă servicii medicale unei persoane cu statut HIV pozitiv);
- 2) persoana juridică în numele căreia se săvârșește fapta (De exemplu: firma angajatoare care realizează selecția sau spitalul în care s-a solicitat intervenția medicală);
- 3) persoana care a dat dispoziție să fie aplicat un tratament discriminatoriu

»»» Directorul de la firma angajatoare sau șeful de personal care a creat politica respectivă de angajări/servicii poate fi de asemenea tras la răspundere.

»»» Această din urmă situație se numește „**dispoziția de a discrimina**” și se sancționează de asemenea prin legea nediscriminării.

A se vedea prevederile art.2 alin.(2) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007.

6 De ce să mă apăr împotriva discriminării ?

Alegerea modului în care reacționează împotriva discriminării aparține individului în cauză. Dar pentru asta este nevoie de informare și este nevoie de cântărirea posibilelor avantaje și riscuri la care se supune persoana respectivă.

Trebuie avut în primul rând în vedere că protecția împotriva discriminării este dată de legea română prin Constituție și prin celelalte legi sau convențiile internaționale la care România este parte. Există mecanisme și instituții ale statului special create pentru a oferi protecție împotriva discriminărilor (așa cum vom prezenta mai jos).

Pentru a încuraja victima să se apere împotriva comportamentelor discriminatorii, s-a introdus prin legislația antidiscriminare conceptul de „victimizare”. Astfel, se sancționează contravențional orice tratament advers venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

»»» Dacă un angajat adresează o plângere împotriva unei fapte de discriminare la care a fost supus în cadrul firmei, motiv pentru care este concediat de către angajator, atunci acesta din urmă poate fi sancționat pentru victimizare, chiar înainte de a se fi determinat săvârșirea unei fapte de discriminare.

»»» Unei persoane îi sunt refuzate serviciile publice oferite de o companie pentru că a făcut plângere împotriva unei pretinse fapte de discriminare săvârșită de acea companie.

»» O tânără care este hărțuită sexual de șeful ei a depus o plângere împotriva lui în instanță. Din acel moment n-a mai fost inclusă în nici un program de perfecționare alături de ceilalți colegi de-ai ei.

A se vedea prevederile art.2 alin.(5) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007.

10 motive să te aperi împotriva discriminării

1. Au fost alții înaintea ta care au câștigat cazuri împotriva discriminării.
2. Dacă taci și „pleci mai departe”, amâni doar confruntarea pe viitor când vei suferi din nou.
3. Cel vinovat trebuie să știe că nu este acceptabil comportamentul său, că nu va putea răni și pe alții.
4. Legea română interzice și sancționează discriminarea, de la amendă (între 400-8000 RON), la închisoare.
5. Există o instituție specializată în domeniu care investighează și sancționează discriminarea: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

6. Poți obține despăgubiri civile în instanță pentru daunele produse și suferința cauzată. Cel vinovat poate resimți discriminarea puternic la „buzunar”.
7. Pe cel condamnat pentru discriminare îl costă „publicitatea negativă”.
8. Acțiunea în instanță e scutită de taxă de timbru, deci procesul este mai ieftin.
9. Trebuie să dovedești numai acele circumstanțe pe baza cărora judecătorul să presupună că ar putea fi vorba de discriminare. Din acel moment cel acuzat trebuie să demonstreze că alte motive au stat la baza respectivului comportament.
10. Atât tu cât, și martorii sunteți protejați împotriva „răzbunării”. „Victimizarea” se sancționează cu avertisment sau amendă aplicată de CNCD.

Pentru a lua o decizie bună este nevoie să vă informați și să cântăriți bine posibilele avantaje și riscuri.

1. „Răzbunarea” făptuitorului este des întâlnită și poate avea uneori consecințe mai grave.
2. Hotărârea CNCD nu este obligatorie pentru instanța de judecată.
3. Un proces poate dura între câteva luni și câțiva ani.

7 Cine se ocupă de cazurile de discriminare în România ?

1) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării când e vorba de aplicarea sancțiunilor contravenționale.

Detalii de contact:

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Piața Walter Măcăineanu nr 1-3

010155 București, Sector 1

Tel.: 021 312 65 78; 312 65 79

Fax: 021 312 65 85

Email: contact@cncd.org.ro

Website: www.cncd.org.ro

2) Instanțele civile când e vorba de cererile de chemare în judecată pentru obținerea de despăgubiri civile (de regulă judecătorii de la domiciliul pârâtului-pretinsul făptuitor).

3) Instanțele penale în cazul în care este vorba despre infracțiuni.

Faptele de discriminare se încadrează în general în rândul faptelor contravenționale și se sancționează în funcție de gravitate cu:

» avertisment,

» amendă contravențională.

Când fapta de discriminare vizează o persoană fizică: amenda este de la 400 de RON la 4.000 de RON;

Când fapta de discriminare vizează un grup de persoane sau o comunitate: amenda este de la de la 600 de RON la 8.000 de RON – conform art.26 din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007.

Banii pentru achitarea amenzii contravenționale nu sunt plătiți victimei, ci se fac venit la bugetul de stat. Ei nu reprezintă despăgubiri pentru suferințele victimei, ci sancțiunea aplicată de stat pentru nerespectarea legii, a valorilor societății.

Pentru obținerea de despăgubiri civile, victima trebuie să se adreseze instanței de judecată civilă cu o cerere de despăgubiri civile.

Întemeierea legală a acțiunii se poate face pe prevederile art.998, 999 și următoarele din Codul civil, împreună cu prevederile art.27 din Ordonanța Guvernului nr.137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin: Legea 48/2002, Ordonanța Guvernului 77/2003 și Legea 27/2004, republicată în februarie 2007.

Acțiunea în despăgubiri civile este scutită de taxă de timbru.

Adresarea unei sesizări la CNCD înainte de deschiderea procesului civil în instanță nu este un demers obligatoriu, dar poate fi un demers avantajos. Hotărârea CNCD, deși nu este obligatorie pentru judecător, ea poate fi un punct de referință în determinarea existenței unei fapte de discriminare. Aceasta cu atât mai mult cu cât CNCD are atribuții de investigare proprie a pretensei fapte de discriminare și prin urmare poate strânge și aduce probe în fața instanței, probe care altfel ar fi greu accesibile pentru victimă.



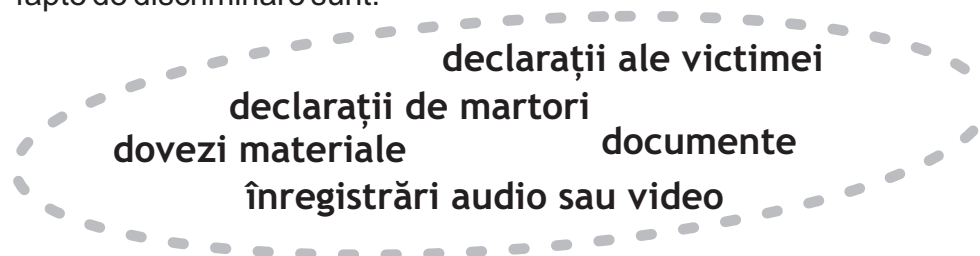
8 Care sunt pașii pe care trebuie să îi urmeze o persoană care se consideră discriminată și vrea să se apere ?

Pasul 1 »» Strângerea dovezilor care să susțină faptele reclamate

Simpla afirmație că s-a suferit de pe urma unei fapte de discriminare nu este suficientă. Ea trebuie dovedită cu probe. Acestea trebuie găsite, strânse și prezentate de persoana care se consideră victimă. Dovedirea existenței unei fapte de discriminare și identificarea persoanei care a săvârșit fapta de discriminare nu este un lucru ușor. Aceasta cu atât mai mult cu cât de multe ori, deși atitudinea discriminatorie este prezentă în mintea făptuitorului și se transpune în acțiunile lui, nu este exteriorizată explicit prin afirmații, decizii scrise.

»»» La concursul pentru ocuparea unui post de secretară între două candidate cu formare și experiență profesională comparabile, angajatorul alege candidata de 25 de ani și o respinge pe cea de 40 de ani. Însă nu afirmă în nici un moment verbal sau în scris că a făcut alegerea respectivă datorită vârstei.

Tipuri de dovezi care pot fi folosite pentru a demonstra existența unei fapte de discriminare sunt:



Declarațiile (victimei sau ale martorilor) trebuie să conțină:

- » data și locul unde este dată;
- » numele, prenumele și calitatea celui ce scrie declarația;
- » datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal;
- » ocupația și locul de muncă;
- » descrierea faptei cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită;
- » arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite;
- » indicarea actului normativ în care se încadrează fapta (dacă se cunoaște);
- » semnătura.

Trebuie folosite orice documente, dacă există, prin care se pot proba faptele la care se face referire.

- »» Cereri, răspunsuri în scris, proces-verbal, articole de ziar, anunțuri, CV-uri, raport medico-legal, etc

Solicitările adresate către instituții sau alte persoane juridice se fac în scris și se cere număr de înregistrare; la fel se solicită răspunsuri în scris.

Se trimit către CNCD sau instanțele de judecată copii după documente, originalele se păstrează și se prezintă dacă sunt solicitate. Se păstrează un set de dovezi (inclusiv documente originale) de către reclamant/petent.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate face propriile investigații pentru a strânge aceste dovezi. Dacă nu sunteți în posesia acestor dovezi nu trebuie să renunțați să acționați, însă cu cât aveți mai multe dovezi în susținerea plângerii, cu atât sunt mai multe șanse de reușită.

Pasul 2 »» Obținerea asistenței juridice de specialitate

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are obligația de a asigura asistență de specialitate victimelor discriminării în ceea ce privește redactarea plângerii, legislația existentă, conform art.19 lit. e din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată în februarie 2007.

Există de asemenea organizații neguvernamentale care acordă asistență juridică unor cazuri individuale, inclusiv în cazurile de discriminare. Organizațiile neguvernamentale pot juca rolul de aliați ai celor care pretind că au fost discriminați. ONG-urile au calitate procesuală activă, conform art. 28 din OG 137/2000 republicată în februarie 2007.

Calitatea procesuală activă constă în:

Cazul 1:

Când pretinsa victimă a discriminării = 1 persoană fizică

Această persoană poate ca printr-o simplă cerere scrisă să mandateze o organizație neguvernamentală (nu este nevoie de mandat prin notariat) să o reprezinte în cazul său de discriminare în fața CNCD sau în fața instanțelor judecătorești naționale sau autorităților publice, persoane private, etc.

Cazul 2:

Când pretinsa victimă a discriminării = 1 grup de persoane sau o comunitate

În această situație, organizația neguvernamentală poate să acționeze în cazul respectiv de discriminare în nume propriu, fără a fi nevoie de mandat sau de o cerere scrisă.

Pasul 3 » Alegerea strategiei/căii de acțiune

Persoana care se consideră victimă a discriminării poate să aleagă ca modalitate de apărare una din căile de mai jos, fie alternativ, fie în paralel, dar consecutiv:

a. Sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – dacă dorește să obțină sancționarea făptuitorului pentru contravenție (cu amendă sau avertisment)

(A se vedea mai jos modelul de sesizare/plângere către CNCD atașat)

Avantaje:

- » Obține sancționarea administrativă.
- » Nu este obligatoriu să aducă toate probele, CNCD trebuie să facă propria investigație.
- » Obține o hotărâre din partea unei autorități specializate în domeniul discriminării care poate fi folosită mai departe în instanță ca o cvasi-expertiză.

CNCD nu acordă despăgubiri victimei. Pentru despăgubiri aceasta trebuie să deschidă o nouă acțiune, în instanță.

Plângerea la CNCD se va face în termen de un an de la săvârșirea faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

CNCD trebuie să răspundă la sesizare în termen de 90 de zile de la data sesizării prin adoptarea unei hotărâri. Aceasta se comunică părților în termen de 15 zile de la adoptare.

b. Acțiune în instanța civilă pentru despăgubiri civile

În acest caz, pretinsa victimă trebuie să aducă ea însăși toate dovezile care susțin acuzația de discriminare.

- » Avantaj: Poate obține o sumă de bani pentru daune morale.
- » Acțiunea în despăgubiri civile este scutită de taxă de timbru.

Termenul pentru introducerea unei acțiuni în instanța civilă este de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

c. Mediere victimă-făptuitor

CNCD are atribuții în acest sens.

Dacă este vorba de o faptă de discriminare petrecută la locul de muncă, sindicatul ar putea avea atribuții în acest sens.

Organizațiile neguvernamentale în domeniu pot de asemenea să intervină pe lângă făptuitor pentru a explica implicațiile discriminării și a cere remedierea situației.

Pasul 4 » Atacarea hotărârii CNCD în cazul în care aceasta este defavorabilă

Dacă persoana care se consideră discriminată nu este satisfăcută de decizia CNCD, atunci o poate ataca prin procedura contenciosului administrativ (Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, completată de OG 137/2000 republicată în februarie 2007).

Instanța competentă este **curtea de apel de la domiciliul reclamantului sau Curtea de Apel București**.

Termenul de introducere a acțiunii în contencios administrativ este de 15 zile de la luarea la cunoștință (comunicare). Hotărârile care nu sunt atacate în acest termen pot fi executate silit.

Modelul de plângere adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este anexat la mijlocul broșurii.

9 Exemple de cazuri legate de problematica discriminării

Caz D.Z împotriva Distrigaz SUD

Situația de fapt: Hărțuire pe criteriul orientării sexuale în raporturile dintre un client și angajații unei firme prestatoare de servicii publice (distribuție de gaz). Presupunere că victima ar avea o anumită orientare sexuală.

Pași concreți făcuți de organizații (Asociația ACCEPT): Sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării - CNCD; mandat de reprezentare cu victima pentru acțiunea în despăgubiri civile (daune morale); angajarea unui avocat care să asiste și să reprezinte victima în instanță și la CNCD; comunicat de presă și apariții publice în urma obținerii soluției din partea instanței de fond.

Cazul a fost prezentat și către alte organizații europene, pentru a fi folosit ca model la nivel UE și în strategia de lobby pentru adoptarea unei directive în domeniul extinderii protecției împotriva discriminării la nivel UE și în domeniul accesului la bunuri și servicii pe criteriul orientare sexuală și celelalte criterii din Directiva 2000/78/EC.

Instituția care a dat soluția și soluția dată: Judecătoria Sector 4 București - admite în parte cererea: acordă despăgubiri pentru daune morale în cuantum de 1000 euro. Instanța respinge cererile referitoare la luarea de măsuri la nivelul companiei în cauză pentru introducerea în Regulamentul de Ordine Internă a unor prevederi nediscriminatorii și organizarea de sesiuni de informare pentru angajați, pe motiv că acestea sunt lipsite de interes (interesul nu mai este actual deoarece compania a făcut demersurile de reglementare și informare). În prezent cauza este în recurs la Tribunalul București.

Caz 62 de absolvenți ai facultăților de medicină versus Ministerul Sănătății

Situația de fapt: Prin dispozițiile dintr-un ordin al Ministerului Sănătății sunt excluși de la accesul la specializarea medicină de familie în condiții speciale absolvenții care și-au susținut licența înainte de anul 2005 ca unic criteriu de departajare pentru candidații care au depășit un anumit plafon minim. 62 de absolvenți de medicină afectați de această prevedere au atacat în contencios administrativ ordinul Ministerului Sănătății, solicitând anularea dispozițiilor respective ca discriminatorii pe criteriul anului susținerii examenului de licență și repunerea lor în drepturi - în sensul încadrării pe postul de medici rezidenți medicina de familie.

Pași concreți făcuți de organizații: Centrul de Resurse Juridice a trimis Amicus Curiae la Curtea de Apel București în care a argumentat existența unei situații de discriminare pe un alt criteriu și inadmisibilitatea motivului financiar ca scop legitim în restrângerea drepturilor omului, conform art.53 din Constituție.

Instituția care a dat soluția și soluția dată: Curtea de Apel București a admis cererea și a anulat prevederile discriminatorii din ordinul Ministerului Sănătății dispunând repunerea în situația inițială a 61 dintre reclamanți. Înalta Curte de Casație și Justiție confirmă soluția Curții de Apel București. Pe parcursul procesului s-a introdus și o sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, soluționată în favoarea celor 62. Aceasta a fost folosită ca probă în instanță de contencios administrativ.

Caz Operație Timișoara - HIV

Situația de fapt: În aprilie 2004 a fost prezentat la știrile PROTV un reportaj privind cazul unui copil infectat HIV căruia i s-a făcut o intervenție chirurgicală în condiții cu totul și cu totul speciale, medicii

protejându-se împotriva transmiterii virusului HIV. Reportajul a fost realizat tendențios și a avut caracter de dezinformare cu privire la riscul transmiterii HIV în spitale, acest caracter rezultând din stereotipurile existente în societate față de persoanele infectate HIV.

Pași concreți făcuți de organizații: ARAS, CRJ, UNOPA, ACCEPT, RAA au făcut sesizare la CNCD împotriva spitalului în cauză pentru discriminare în afirmațiile făcute la TV și tratamentul aplicat pacientului. De asemenea s-a făcut sesizare la Consiliul Național al Audiovizualului împotriva PROTV.

Instituția care a dat soluția și soluția dată: CNCD respinge sesizarea, găsind justificat tratamentul special aplicat datorită faptului că în spitalul respectiv, datorită condițiilor materiale precare mânușile au microgăuri. CNA respinge sesizarea pe motive procedurale, după audierea părților.

Caz A.B

Situația de fapt: În 2003 un bar din Sibiu interzice intrarea unui grup de studenți pentru că unul dintre ei este de etnie romă („gabori cu pălărie”).

Pași concreți făcuți de organizații & Instituția care a dat soluția și soluția dată: Liga Pro Europa a făcut sesizare la CNCD în noiembrie 2003, rămasă fără răspuns până în 2005. În 2005 CRJ intervine în cauză în calitate de mandatar al primei organizații. Se obține o soluție defavorabilă și este atacată hotărârea CNCD în contencios administrativ la Curtea de Apel București. În august 2005, Curtea de Apel București anulează hotărârea CNCD ca fiind nelegală și obligă CNCD să adopte o nouă hotărâre respectând principiile și regulile procedurii civile. Abia în 2007 CNCD ia o hotărâre prin care pune în aplicare hotărârea Curții de Apel București.

Caz G.P. împotriva preot I.S., preot consilier N.V. și Episcopia X.

Situația de fapt: În august 2005 au loc mai multe acte de hărțuire la locul de muncă împotriva unui angajat al parohiei V. pe motivul presupusei sale orientări sexuale, din partea preotului paroh, preotului consilier, acestea nefiind soluționate în mod nediscriminatoriu de către Episcopia X.

În 2006 au loc acte de victimizare împotriva lui G.P. pentru că a făcut sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Pași concreți făcuți de organizații & Instituția care a dat soluția și soluția dată: ACCEPT și CRJ l-au reprezentat pe G.P. în fața CNCD în 2005 și în 2007. În anul 2007 cele două organizații au atacat ultima decizie a CNCD cu privire la victimizare, pentru motive de nelegalitate și netemeinicie. Cauza este în curs la Curtea de Apel București.

Caz TAROM

Situația de fapt: În 2005, TAROM emite o ofertă specială de Ziua îndrăgostiților/Dragobete în care exclude persoanele de orientare homosexuală. Un domn, E.F. testează oferta respectivă și este respins.

Pași concreți făcuți de organizații: Domnul E.F. face sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

ACCEPT și CRJ îl reprezintă în fața CNCD.

Instituția care a dat soluția și soluția dată: CNCD decide că este discriminare pe criteriul orientării sexuale și dă o amendă TAROM de 10 milioane de lei vechi.

Caz V.D. împotriva inspectorilor școlari R. și V., Inspectorat Școlar Prahova și Primarul Orașului M.

Situația de fapt: Un învățător suplinitor aparținând Martorilor lui Iehova este anchetat în mod arbitrar și abuziv în urma unor plângeri venite de la primar, cu privire la o presupusă activitate de prozelitism religios în școală. Într-un document realizat în urma anchetei efectuate de către cele două inspectoare, V.D. este obligat de către Inspectorat să își dedice timpul liber pregătirii orelor de curs și nu promovării religiei sale, din casă în casă ca un cerșetor, având un comportament care vine în contradicție cu statutul de înaltă ținută morală a unui cadru didactic.

Pași concreți făcuți de organizații: Centru de Resurse Juridice este sesizat de Organizația Martorilor lui Iehova al cărui membru era V.D. CRJ îl reprezintă pe V.D. în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în cadrul unei sesizări cu privire la discriminare.

Instituția care a dat soluția și soluția dată: CNCD decide că este discriminare pe criteriul religiei și îl condamnă pe primar la plata unei amenzi, iar pe ceilalți cu avertisment.

10 Informații utile

Instituții publice

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Program de lucru cu publicul:

Luni - Joi: 08:00-16:30; Vineri: 08:00-14:00

Piața Walter Măcăineanu nr. 1-3, 010155 București, Sector 1

Tel.: 021 312 65 78; 312 65 79

Fax: 021 312 65 85

E-mail: contact@cncd.org.ro

Website: www.cncd.org.ro

Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

B-dul Gheorghe Magheru nr. 6-8, Et. 5, 010332 București, Sector 1

Tel.: 021 316 20 44

Fax: 021 316 20 43

Website: www.anes.ro

ONG-uri

Asociația ACCEPT

O.P. 34 - C.P. 56 București, România

Tel./Fax: 021 252 90 00; 252 56 20; 252 16 37

E-mail: accept@accept-mail.ro

Website: www.accept-romania.ro

www.antidiscriminare.ro

Centrul de Resurse Juridice - CRJ

Str. Arcului nr. 19, 021034, București, Sector 2

Tel.: 021 212 06 90, 212 06 91, 212 05 19

Fax: 021 212 05 19

E-mail: office@crj.ro

Website: www.crj.ro

Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE

B-dul Națiunile Unite nr. 4, Bl. 106, Sc. A, Et. 3, Ap. 11

050122 București, Sector 1

Tel: 021 335 41 75; 335 41 80

Fax: 021 335 41 76

Website: www.cpe.ro

Grupul Român pentru Apărarea Drepturilor Omului - GRADO

B-dul Iuliu Maniu nr. 111, Bl. F parter, 061097 București, Sector 6

Tel/Fax: 021 434 90 63

E-mail: office@grado.org.ro; bcc6@grado.org.ro

Website: www.grado.org.ro

Liga Pro Europa

Piața Trandafirilor nr. 5, 540053 Târgu-Mureș

Tel: 0265 250 182; 0265 250 183

E-mail: office@proeuropa.ro

Website: www.proeuropa.ro

Romani CRISS - Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii

Str. Buzzești nr.19, 011011 București, Sector 1

Telefon 021 310 70 70; 310 70 60

Fax: 031 815 76 23

E-mail: office@romanicriss.org

Website: www.romanicriss.org

Link-uri

Resurse în limba română:

Site resurse în domeniul anti-discriminării :
<http://www.antidiscriminare.ro/>

Site resurse în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale:
<http://www.hartuiresexuala.ro/home.html>

Site resurse sistemul privat de pensii :
<http://www.reforma-pensiilor.ro>

Instituții:

Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării
<http://www.cncd.org.ro>

Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Băbați
<http://www.anes.ro>

Centrul de Resurse Juridice
<http://www.crj.ro/antidiscriminare.php>

Centrul Parteneriat pentru Egalitate
<http://www.cpe.ro>

Asociația ACCEPT
<http://www.accept-romania.ro>

Site-uri resurse europene:

Siteul oficial al Uniunii Europene (Gateway to the European Union):
<http://europa.eu.int>

Proiectul "Acces la justiție" (găsiți informații referitoare la legislația Uniunii Europene):
<http://www.accesstojustice.se>

Siteul Uniunii Europene pe tema anti-discriminării:
<http://www.stop-discrimination.info>

The European Social NGOs - cadrul de cooperare al sectorului neguvernamental:
<http://www.socialplatform.org>

AGE, the European Older People's Platform (Platforma Europeană a Persoanelor Vârstnice):
<http://www.age-platform.org>

European Disability Forum – organizație umbrelă, la nivel european, care reprezintă persoanele cu dizabilități din Europa:
<http://www.edf-feph.org>

The European Youth Portal este o inițiativă a Comisiei Europene pentru tineret:
<http://europa.eu.int/youth>

International Lesbian and Gay Association (ILGA)- Europe:
<http://www.ilga-europe.org>

Corporate Social Responsibility - Europe este o organizație non-profit:
<http://www.csreurope.org>

The EQUAL Initiative - este o inițiativă a Comisiei Europene menită să promoveze o viață profesională inclusivă și să lupte împotriva discriminării și excluderii:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal

Asociația ACCEPT

OP 34 - CP 56, București, România

Tel./Fax: + 40 (21) 252 56 20, 252 16 37, 252 90 00

E-mail: accept@accept-mail.ro

www.accept-romania.ro

www.antidiscriminare.ro