

Ghid de redactare

Petiție

la Consiliul Național pentru
Combaterea Discriminării





Autoare:
Eliza Ciocîrlan
Alexandra Columban
reprezentante ale
Centrului de Acțiune pentru Egalitate și Dreptului Omului (ACTEDO)

Copyright © 2022 Colectiva proiectului EGALIS
Editat: Eliza Ciocîrlan (octombrie, 2022)

Material publicat în cadrul proiectului „EGALIS: Egalitate de gen prin schimbare socială și educație”.

Proiect derulat de Centrul Parteneriat pentru Egalitate, în parteneriat cu Asociația Front, Societatea Cultural Științifică de Analize Feministe AnA (AnA), Asociația Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO), Asociația PLURAL și Asociația SEXUL vs BARZA, cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org.

Lucrăm împreună pentru o Europă **includivă**.

Proiect derulat de:



Cu sprijinul:



Proiectul „EGALIS: Egalitate de gen prin schimbare socială și educație”
este derulat de organizații neguvernamentale membre în



www.ongen.ro

Cuprins

Cuvânt înainte	7
----------------	---

Noțiuni introductive

Stereotip - prejudecată - discriminare	9
Sinteză și recomandări	11

Despre discriminare

Legislație	
Cadrul juridic antidiscriminare	12
Ce este discriminarea?	13
Condițiile pentru existența unei fapte de discriminare	14
Care sunt criteriile de discriminare?	15
Excepții prevăzute	16
Grupuri discriminate și categorii defavorizate	17
Care sunt formele discriminării?	18
Alte forme de discriminare recunoscute	19
Dreptul la demnitate personală	
Efectele discriminării	20
Combaterea discriminării	
Măsuri/acțiuni afirmative/pozitive	21
Argumente în favoarea măsurilor speciale	22

Despre C.N.C.D.

Despre C.N.C.D.	23
Atribuțiile C.N.C.D.	24
Informație pe scurt	
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	26

Redactarea petiției

Redactarea unei petiții la C.N.C.D.	27
Model de petiție	28
Forma petiției	29
1. Către cine este adresată petiția?	29
2. Datele de identificare ale petentului	30
3. Adresa de corespondență a petentului	30
Conținutul petiției	31
4. Identificarea drepturilor încălcate și a faptei de discriminare	31
5. Data la care s-a săvârșit fapta de discriminare	31
6. Datele de identificare ale reclamantului/reclamanților	32
7. Solicitarea constatării faptei/faptelor de discriminare	32
8. Motivele pentru transmiterea petiției	33
9. Descrierea situației	33
10. Argumentele existenței faptei de discriminare	33
11. Dovezile care susțin faptele declarate	34
12. Data transmiterii petiției	34
13. Semnătura petentului	34
Soluționare și sancțiuni	35
Cazuistică C.N.C.D.	36
Observații	39



Ce este discriminarea, care sunt criteriile și formele discriminării?

În acest ghid veți regăsi o prezentare pe scurt a criteriilor și formelor discriminării, așa cum sunt regăsite în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), principala lege antidiscriminare din România.

Cum scriu petiția și ce trebuie să includă?

Raportarea unei situații de discriminare nu ar trebui să reprezinte o provocare. Veți regăsi în acest ghid o serie de instrucțiuni care să vă sprijine în scrierea petiției.

Cuvânt înainte

Conform Eurobarometrului Special al Comisiei Europene din 2019, 16% dintre români afirmă că s-au simțit discriminați în ultimele 12 luni. Mai mult, 44% dintre români consideră discriminarea pe baza etniei ca fiind răspândită, această cifră crescând la 60% în privința romilor. Totodată, românii evaluează ca răspândită discriminarea bazată pe sex (44% dintre respondenți), orientare sexuală (45%), vârstă (49%), religie (43%) și dizabilitate (50%). [1]

Cu toate acestea, în ciuda acestor cifre alarmante, un număr extrem de redus de persoane recurg la demersuri juridice pentru a remedia această nedreptate. De pildă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.), principala autoritate de stat cu atribuții în prevenirea, combaterea, investigarea și sancționarea faptelor de discriminare, primește anual puține petiții. În 2021, C.N.C.D. a înregistrat 1048 de petiții din întreaga țară: 301 pe criteriul categoriei sociale, 98 legate de convingeri, 75 privind naționalitatea, 73 - dizabilitate, 53 pe criteriul genului ș.a. Cele mai multe petiții sunt din București (336), însă din județe precum Sălaj, Bistrița-Năsăud sau Ialomița s-au înregistrat doar câte 5 petiții. [2]

[1] Eurobarometrul Special 493 al Comisiei Europene, *Discrimination in the European Union - Factsheets Romania - EN*, 2019, disponibil la:

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251> (accesat 12.10.2022)

[2] Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.), *Raport de activitate 2021*, disponibil la: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2022/04/Raport-de-activitate-CNCD-2021-.pdf> (accesat 21.10.2022)

Limbajul juridic rigid și relativ inaccesibil pentru nespecialiști, sistemul de justiție opac și intimidant și cunoașterea insuficientă a propriilor drepturi descurajează persoanele discriminate din a accesa pârghiile disponibile pentru a-și exercita dreptul la justiție. De asemenea, depunerea unei petiții la C.N.C.D. poate fi dificilă în lipsa unor explicații pe marginea elementelor cheie care trebuie incluse în cuprinsul textului. Din toate aceste motive s-a născut prezentul ghid practic, ce poate fi utilizat de orice persoană care dorește să facă o sesizare la C.N.C.D.

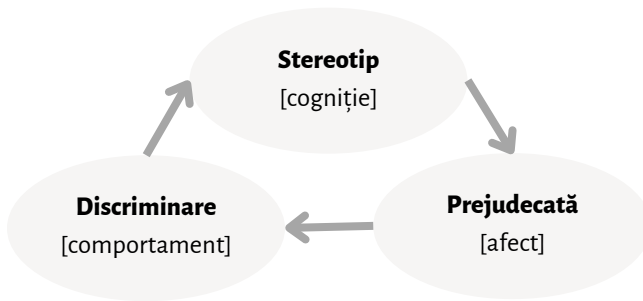
Ghidul conține:

- explicații despre ce este discriminarea și ce tipuri de discriminare sunt recunoscute de lege;
- ce este C.N.C.D. și ce atribuții are acesta;
- cine poate depune o petiție și cum;
- cum se redactează o petiție, ce elemente trebuie să conțină și în cât timp de la săvârșirea/ constatarea faptei de discriminare;
- care sunt termenele de soluționare a petițiilor și ce sancțiuni pot fi acordate;
- cazuistică C.N.C.D. – câteva exemple de hotărâri în care s-a constatat discriminare.

Ne exprimăm speranța ca acest ghid să fie util unui număr cât mai mare de persoane și să le sprijine în accesul la justiție, contribuind totodată la exercițiul democratic de activare a pârghiilor juridice existente.

Autoarele
Octombrie 2022

Stereotip ➤ prejudecată ➤ discriminare



Stereotipurile reprezintă „scurtături cognitive” sau, mai bine spus, supra-generalizări, constituindu-se în anumite opinii preconcepute vehiculate în societate cu privire la caracteristicile unor persoane membre în diferite grupuri sau clase sociale, sau despre diverse aspecte ale vieții de zi cu zi cu care ne confruntăm.

Scopul stereotipurilor este de a ne ajuta să procesăm informații despre lumea din jurul nostru, despre rolul fiecăruia în societate, fabricând la modul general anumite predicții privind comportamentul celor din jurul nostru, în baza apartenenței acestora unui grup, sau privind diverse situații de viață.

Cum funcționează stereotipurile în relațiile între oameni? Anumite caracteristici sunt atribuite tuturor membrilor grupului, chiar dacă nu reflectă realitatea pentru toți dintre aceștia. Astfel că, stereotipurile pot fi:

- o **pozitive:** romii sunt buni muzicieni, nemții sunt punctuali, tinerii ascultă rock, mașinile germane au o calitate superioară
- o **negative:** italienii nu sunt punctuali, ardelenii sunt lenți, spaniolii sunt gălăgioși, moldovenii sunt repeziți, rușii beau mult



De asemenea, datorită stereotipurilor știm că zăpada este rece, focul este fierbinte, întrerupătorul se află lângă ușă sau că o piatră aruncată în aer va cădea întotdeauna, acestea fiind exemple de stereotipuri **neutre**.



Testați-vă propriile stereotipuri!

Testul Asocierilor Implicite (Implicit Association Test)

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Dacă stereotipul reprezintă o simplificare a procesului de cunoaștere a lumii din jurul nostru, oferindu-ne posibilitatea de a atribui anumite caracteristici unor „cutii mentale” și, astfel, ajutându-ne să navigăm în viață și în societate, **prejudecata** este rezultatul credințelor personale negative, ostile formate în baza stereotipurilor și a propriilor situații de viață care pot confirma sau infirma stereotipurile.

Prejudecata se caracterizează adeseori ca o atitudine viscerală, o antipatie față de o persoană, grup sau clasă socială și dă naștere diviziunii între „noi” și „ei”. Prin urmare, prejudecata poate fi înțeleasă ca o atitudine (negativă), care se poate exprima prin:

- afecte sau sentimente - ce simt?
- comportament - ce fac?
- cogniție - ce cred?



Astfel că, prejudecata stă adeseori la baza faptelor de discriminare, exemple fiind:

- **misoginismul** (atitudine negativă față de femei)
- **misandria** (atitudine negativă față de bărbați)
- **sexismul** (atitudine negativă față de un anumit sex)
- **rasismul** (atitudine negativă față de o anumită rasă)
- **homofobia** (atitudine negativă față de homosexuali sau lesbiene)
- **xenofobia** (atitudine negativă față de persoane care aparțin altui grup etnic decât cel propriu)
- **islamofobia** (atitudine negativă față de musulmani)
- **antisemitismul** (atitudine negativă față de evrei)
- **aporofobia/ clasismul** (atitudine negativă față de săraci)

Sinteză și recomandări

Pentru a face o deosebire, putem considera că:

- **stereotipurile** fac referire la idei primite, acceptate și vehiculate în societate, care ne ajută să ne raportăm la lumea din jurul nostru și să navigăm viața de zi cu zi
- **prejudicata** presupune adoptarea unei atitudini negative față de un stereotip
- **discriminarea** implică a merge dincolo de atitudine, acționând în baza prejudecăților personale, cu efecte asupra oamenilor cu care relaționăm.

Recomandări video



Experimentul învățătoarei Jane Elliot, *Ochi căprui, ochi albaștri*. În 1968, la scurt timp după asasinarea lui Martin Luther King, o învățătoare din SUA implementează la clasa a III-a discriminare pe criteriul culorii ochilor.

Un fragment (cu subtitrare în limba română) este disponibil la: www.youtube.com/watch?v=XA7ClKO-zOc, iar întregul documentar, *A Class Divided*, poate fi accesat (doar în limba engleză) la www.youtube.com/watch?v=1mcCLm_LwpE&ab_channel=FRONTLINEPBS%7COfficia



Prezentarea *Democrația este o stavilă în calea discriminării* susținută de Delia Niță pe 20 Februarie 2016 la Cluj-Napoca, în cadrul TEDxCluj.

Descriere: „Prin întrebări de profunzime, Delia ne invită la o meditație critică asupra percepției comune și a fundamentelor democrației. Dacă democrația înseamnă că majoritatea decide, ce ne facem atunci când majoritatea decidentă are o problemă cu minoritățile? Persoanele cu dizabilități, romii, minoritățile sexuale sunt și ele parte din corpul societății. Cum sunt tratate drepturile acestora într-o țară cu o democrație neconsolidată?”

https://www.youtube.com/watch?v=VsYlyZGOB_I&t=145s

Cadrul juridic antidiscriminare

Cele mai importante norme legislative antidiscriminare sunt cuprinse în:

- Ordonanța 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordonanța de Urgență 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii
- Constituția României



Prevederi specifice se regădesc în:

- Codul Penal
 - Art 77 lit. h – circumstanțe agravante; art. 297(2) – Abuzul în serviciu
 - Art. 369 – Incitarea la ură sau discriminare
- Legea 202/ 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea 272/ 2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului
- Legea 448/ 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Legea nr. 1/2011 a educației naționale
- Codul Muncii
- Codul Administrativ
- Codul Civil

Ce este discriminarea?

Discriminarea ca fenomen se poate manifesta în toate aspectele vieții, cum ar fi:

- la locul de muncă, atunci când o femeie este concediată deoarece a anunțat că este însărcinată sau când o candidată în cadrul unui interviu este chestionată privind statutul marital și planurile legate de familie
- în sistemul de învățământ, când un elev este exmatriculat după ce se află că este infectat cu virusul HIV sau când elevii romi sunt separați de restul elevilor
- în sistemul medical, când ni se refuză o intervenție din cauza unor considerente ale personalului cu privire la religia noastră
- atunci când mergem la magazinul din apropierea casei, dar nu ne este permis accesul pentru că vânzătorul nu dorește să vândă produse persoanelor trans
- atunci când dorim să servim o cafea într-un restaurant, dar proprietarul nu îți dă voie să rămâi pentru că are o politică: „fără romi”, iar el crede că tu ești rom
- atunci când într-un anunț de angajare pentru postul de asistent de vânzări sunt prezente cerințe minime de înălțime
- atunci când dorești să intri în sediul unei bănci, însă portarul nu îți permite accesul în clădire pentru că ești femeie romă



Cauzele discriminării sunt multiple și de cele mai multe ori sunt determinate de contextul social, politic, cultural și religios, precum și de atitudini și norme perpetuate de-a lungul istoriei, de la o generație la alta. Cu toate acestea, chiar dacă avem cu toții preferințe personale, subiective atunci când decidem cu cine socializăm și unde lucrăm, uneori ne aflăm în poziții de putere care pot duce la discriminare.

Condițiile pentru existența unei fapte de discriminare

Discriminarea reprezintă un comportament și pentru ca un comportament să fie discriminatoriu, trebuie să întrunească următoarele **4 condiții**:

1. tratamentul diferențiat al unei persoane sau grup

- adică o deosebire, excludere, restricție sau preferință
- tratamentul este mai puțin favorabil în comparație cu alte persoane aflate într-o situație asemănătoare
- motivul pentru adoptarea aceluși tratament este faptul că persoana discriminată aparține sau este percepută ca aparținând unui anumit grup

Art. 2 alin. 1, O.G. nr. 137/2000

*Prin discriminare se înțelege orice **deosebire, excludere, restricție sau preferință** pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.*

2. tratamentul are la bază cel puțin un criteriu (trăsătură identitară)

- rasa persoanei în cauză, sexul, etnia, orientarea sexuală etc.

3. tratamentul trebuie să aibă un scop sau un efect

- restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei sau grupului discriminat
- o persoană poate fi discriminată și prin efectul acțiunilor cuiva, chiar dacă nu a existat un scop expres sau o intenție în acest sens (de ex.: organizez o conferință pentru persoane cu dizabilități fizice, doar că sala pe care am închiriat-o se află la etajul 3 și nu există lift în clădire sau rampă de acces)

4. tratamentul se manifestă în domenii ale vieții publice

- adică actele de deosebire sau de preferință care se întâmplă în relația cu membrii familiei, cu vecinii etc. nu reprezintă acte de discriminare



Așa cum s-a indicat anterior, discriminarea se referă la tratarea unei persoane mai puțin favorabil decât alte persoane aflate într-o situație comparabilă, pentru că aparține sau este percepută ca aparținând unui anumit grup și atunci când un astfel de tratament nu se poate justifica într-o manieră obiectivă și rezonabilă.

Atunci când o faptă penală este comisă pornind de la o prejudecată, vorbim de **infrațiune motivată de ură**.

Care sunt criteriile de discriminare?



Criteriile sunt prevăzute în art. 2 alin. 1 al Ordonanței Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) și fac referire la:

- rasă
- naționalitate
- etnie
- limbă
- religie
- categorie socială
- convingeri
- sex
- orientare sexuală
- vârstă
- handicap
- boală cronică necontagioasă
- infectare HIV
- apartenență la o categorie defavorizată

precum și **orice alt criteriu*** care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale **vieții publice**.

* Lista este deschisă. De exemplu, criteriul identității de gen nu este explicit inclus în Ordonanță, însă o femeie trans poate depune o petiție raportând o situație de discriminare pe acest criteriu.

Excepții prevăzute

Există situații când tratamentul diferențiat este justificat – cum este impunerea unor condiții de expertiză profesională – așadar când nu are loc un act de discriminare.

De exemplu, o cerință profesională justificată este ca în anunțul de angajare pentru un post de profesor de istorie la un liceu, candidatul să fi obținut o diplomă de licență în istorie. Un alt exemplu ar fi cerința de a deține un permis de conducere pentru un post de curier. Aceste preferințe se pot justifica foarte ușor într-un mod obiectiv și rezonabil.

Art. 2 alin. 3, O.G. nr. 137/2000

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 aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Art. 5, O.G. nr. 137/2000

Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Grupuri de persoane și comunități discriminate

Grupuri discriminate și categorii defavorizate

Legea protejează nu doar persoane fizice, ci și grupuri de persoane și comunități:

Art. 2 alin. 4, O.G. nr. 137/2000

*Orice comportament **activ ori pasiv** care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o **persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități** atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.*

Ordonanța oferă și o definiție a categoriei defavorizate:

Art. 4, O.G. nr. 137/2000

*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.***

Se poate observa că multe din criteriile prevăzute în definiția discriminării (Art. 2 alin. (1)) se referă la categorii defavorizate (cunoscute și drept **grupuri vulnerabile**):

în România, romii, minoritățile sexuale, persoanele cu dizabilități, persoanele care trăiesc cu HIV/ SIDA ș.a. se confruntă cu respingere și marginalizare din partea majorității și sunt adeseori în raport de inegalitate cu aceasta.

Care sunt formele discriminării?

O.G. 137/ 2000 recunoaște următoarele forme de discriminare:



discriminare directă

când o persoană refuză unei alte persoane un drept sau îi limitează accesul la informații, servicii, accesarea unor drepturi pe baza apartenenței la o anumită categorie



hărțuire

orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensator



dispoziția de a discrimina

un ordin primit de la o persoană/ un grup de persoane pentru a discrimina



încălcarea demnității personale



discriminare indirectă

o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră care pune într-o situație de dezavantaj persoane aparținând unui grup vulnerabil față de persoane aparținând grupului majoritar



victimizare

orice tratament advers ce vine ca reacție la o plângere/ acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării



discriminare multiplă

o persoană este discriminată pe mai multe criterii, în situații diferite sau în aceeași situație

Dreptul la demnitate personală

Dreptul la demnitatea personală este stipulat într-un articol distinct al Ordonanței 137/2000 și se suprapune într-o oarecare măsură cu definiția hărțuirii.

Art. 15, O.G. nr. 137/2000

*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în **public**, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.*



De asemenea, hărțuirea morală la locul de muncă este recunoscută de art. 2 alin. 5¹ - 5⁷ al O.G. 137/2000, iar hărțuirea sexuală și hărțuirea psihologică sunt recunoscute de Legea 202/2002.

Efectele discriminării

Ca urmare a faptelor de discriminare, victimele pot înregistra efecte:

- psihologice:
 - stimă de sine scăzută
 - anxietate
 - depresie
 - performanță scăzută (*profeția autocreatoare*) *
 - ideeație suicidală
 - relații disfuncționale
- fizice:
 - boli cronice
 - tulburări ale sistemului nervos central
 - mortalitate prematură
 - tensiune arterială ridicată
- economice:
 - productivitate scăzută
 - sărăcire/ sărăcie

* Convingerea că anumite situații sunt „reale” poate avea drept urmare consecințe în realitate. Ex: dacă există constant așteptări scăzute vizavi de performanța școlară a unui elev rom, acesta din urmă va sfârși prin a se conforma acestor așteptări.



Măsuri/acțiuni afirmative/pozitive



Măsurile afirmative/acțiunile pozitive, cunoscute și sub termenul de „discriminare pozitivă” (termen nerecomandat), fac referire la un set de politici care au ca scop reducerea disparităților dintre majoritate și minorități sau reprezentanți ai acestora care istoric au fost dezavantajați (discriminați, marginalizați etc.) și/ sau care se află într-o poziția de inferioritate.

Acțiunile afirmative își propun, așadar, să redistribuie oportunitățile într-un mod echitabil.

Măsurile speciale au atât funcție preventivă (a preveni discriminarea persoanelor care aparțin grupurilor vizate), cât și una de corecție a dezavantajelor. Nu este necesară dovedirea unei discriminări istorice, este îndeajuns existența unor disparități prezente și este necesară conștientizarea imperativului de a preveni perpetuarea situației.

Uniunea Națională a Barourilor din România, Centrul de Resurse Juridice, *Manual interdisciplinar privind asistența grupurilor vulnerabile*, Capitolul V, Fenomenul discriminării și accesul la justiție, 2020

Argumentele în favoarea măsurilor speciale

Câteva din argumentele în favoarea măsurilor speciale sunt:

- a. grupurile discriminate istoric sau aflate într-un dezavantaj istoric sunt îndreptățite să primească compensații pentru nedreptățile suferite
- b. în domeniul vieții publice trebuie asigurată diversitatea, întrucât pluralitatea de experiențe și perspective aduce numeroare beneficii dezvoltării societății
- c. egalitatea de șanse și tratament poate fi atinsă doar dacă alături de dezvoltarea legislației antidiscriminare se implementează măsuri speciale pentru grupurile vulnerabile

Exemple de acțiuni afirmative din România și alte țări sunt:

- o locuri speciale alocate romilor în învățământul universitar
- o cote electorale de gen – partidele politice trebuie să asigure o proporție relativ echilibrată între femei și bărbați printre candidații la alegeri parlamentare ca listele electorale să fie validate
 - de obicei, cota de gen este de 30%, aplicabilă atât femeilor, cât și bărbaților. Țările scandinave au fost primele care au introdus aceste măsuri în anii 1980.
- o rezervarea la angajare a unui număr de locuri dedicate minorităților (rasiale, etnic, sexuale etc.).

Acțiunile afirmative NU constituie discriminare, conform Ordonanței 137/2000:

Art. 9 alin. 2, O.G. nr. 137/2000

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

Ce este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)?



Despre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) pe scurt

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării, fără ca aceasta să fie îngădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

Este garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor Ordonanței 137/2000 în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.

În ce domenii are atribuții C.N.C.D.?



Prevenirea faptelor de discriminare

prin realizarea de campanii de informare, de conștientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalității, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc.



Medierea faptelor de discriminare

a părților implicate în cazuri de discriminare. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicicum să aplice amenzi.





Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare

Pentru analiza cât mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite sau autosesizărilor, Colegiul Director dispune de măsuri pentru a investiga cazurile, în urma cărora acesta constată existența sau nu a faptei de discriminare și după caz, sancționarea acesteia.



Monitorizarea cazurilor de discriminare

În urma constatării unor cazuri de discriminare de către C.N.C.D., prin supravegherea ulterioară a părților implicate.



Acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării

prin explicarea legislației celor interesați de către consilierii juridici ai C.N.C.D., prin îndrumarea asistată în ceea ce privește activitatea de depunere a petiției și informații suplimentare ce decurg din această procedură.



Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)

Despre C.N.C.D.

- este principala instituție publică din România responsabilă de sancționarea și prevenirea discriminării
- organ colegial, deliberativ și decizional
- condus de un Colegiu Director compus din 9 membri cu rang de secretar de stat, nominalizați de Parlament, cu mandat de 5 ani

De reținut!

- Termenul de sesizare a unei fapte de discriminare este de **1 an** „de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.” (O.G. 137/2000, art. 20, alin. 1)
- C.N.C.D. trebuie să soluționeze petiția în termen de **90 de zile**, iar hotărârea poate fi contestată la Curtea de Apel în termen de 15 zile de la comunicare
- C.N.C.D. poate începe un caz la sesizare sau din oficiu (art. 19 alin. 2).

Redactarea unei petiții la C.N.C.D.

Raportarea unei situații de discriminare nu ar trebui să reprezinte o provocare.

În paginile ce urmează veți regăsi un model de petiție și o serie de instrucțiuni care să vă sprijine în redactarea acesteia.

Numerele cu roșu reprezintă elementele cheie care trebuie incluse în petiție. În paginile următoare explicăm pas cu pas fiecare noțiune și oferim exemple, astfel încât procesul de scriere a petiției să fie simplificat și accesibil tuturor.



1 Către,

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Domnule Președinte,

Prin prezenta, subsemnatul(a).....²..... domiciliat/(ă) în.....
cu adresa de corespondență în.....³..... formulez:

Petiție

În temeiul OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezenta petiție prin care solicit constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art.....⁴..... din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), săvârșită la data de.....⁵..... de către.....⁶..... în calitate de reclamat/ă, domiciliat/ă în.....

⁷ Vă solicit ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, să dispuneți obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

⁸ Motivele petiției sunt următoarele:

În fapt,.....⁹.....

În drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art.....¹⁰..... din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

Pot dovedi cele afirmate cu:

¹¹
.....

Data,.....¹².....

Semnătură,.....¹³.....

Domnului Președinte al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Forma petiției

1. Către cine este adresată petiția?

Petiția este adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.). Documentul poate fi transmis prin poștă, prin e-mail sau poate fi depus personal la secretariatul instituției. Numărul de exemplare fizice depuse este corespunzător numărului de reclamații vizate plus un exemplar pentru C.N.C.D..

Ex.: Ai fost victima unei situații de discriminare la sediul unei bănci, portarul blocându-ți accesul în clădire pentru că ești de etnie romă. Dacă dorești să depui personal petiția la secretariatul instituției, trebuie să depui un exemplar pentru persoana juridică reclamată, anume banca a cărui angajat este portarul, și un exemplar pentru C.N.C.D..

IMPORTANT! Nu uita să soliciți numărul de înregistrare pentru petiția depusă.

Datele de contact ale C.N.C.D.:

Adresa poștală/sediul central:

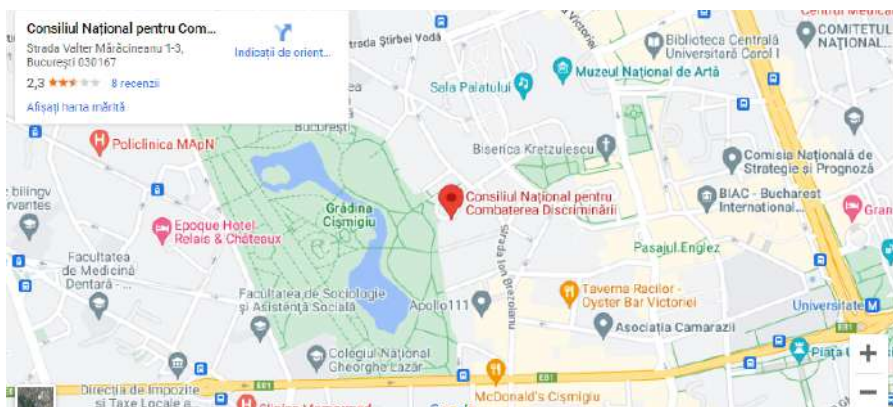
Piața Valter Mărăcineanu nr 1-3, sector 1, cod poștal: 010155, București

Telefon: 0040213.12.65.78, 0040213.12.65.79

Adresă de e-mail: support@cncd.ro

Program de lucru:

Luni - joi: 08.30 - 17.00, Vineri: 08.30 - 14.30



2. Datele de identificare ale petentului

Persoana care sesizează presupusa faptă de discriminare are calitatea de **petent** și trebuie să indice numele și prenumele său și ale date relevante (ex: domiciliul, numărul și seria din cartea de identitate, codul numeric personal (CNP)) pentru a se identifica.

În situația în care petentul este reprezentat legal, este necesară atașarea unei împuterniciri întocmite la un birou de notariat.

IMPORTANT!

În cazul în care un ONG dorește să depună o petiție, este necesară menționarea denumirii organizației, adresa sediului, C.I.F., număr de înregistrare în Registrul Asociațiilor și Fundațiilor, numele reprezentantului legal, adresa de e-mail, un număr de telefon (opțional) și adresa de corespondență. De asemenea, ONG-urile trebuie să facă dovada că discriminarea se manifestă în domeniul acestora de activitate și că aduce atingere unei comunități/grup de persoane ale căror drepturi le protejează. Pentru aceasta, trebuie atașată o copie a actului de constituire a organizației sau a statutului organizației.

3. Adresa de corespondență a petentului

Adresa de corespondență poate diferi de domiciliu (locul trecut în cartea de identitate) sau de reședință (locul unde locuiești în mod normal, dacă se întâmplă să nu fie același loc din cartea de identitate). Adresa de corespondență poate fi un loc sigur, unde te simți confortabil să primești documente importante sau poșta. Atât timp cât corespondența va ajunge la tine în siguranță, poți scrie adresa unei prietene sau a unui vecin, a avocatului, a părinților sau a surorii/fratelui.

Adresa de corespondență este cea la care vei primi răspunsul din partea C.N.C.D., documentele primite de la reclamat pe care C.N.C.D. ți le va înainta spre luarea la cunoștință și, pe baza cărora, vei avea posibilitatea să-ți expui punctul de vedere.

Opțional, poți pune la dispoziția C.N.C.D. o adresă de e-mail și un număr de telefon pentru facilitarea comunicării, în situația în care va fi necesar să fii contactat într-un termen scurt, pentru informații suplimentare sau urgente.

4. Identificarea drepturilor încălcate și a faptei de discriminare

Pentru a identifica fapta de discriminare și drepturile încălcate, puteți consulta O.G. nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), unde sunt descrise și motivele care stau la baza faptei de discriminare (ex: etnie, naționalitate, sex etc.). Pentru a veni în sprijinul dumneavoastră, am menționat mai jos, cu titlu orientativ, următoarele articole:

- discriminare directă - art. 2 alin. 1
- discriminare indirectă - art. 2 alin. 3
- hărțuirea - art. 5
- hărțuirea morală - art. 5 alin. 1 și 2
- discriminare multiplă - art. 5 alin. 6
- victimizarea - art. 5 alin. 7
- dispoziția de a discrimina (ordinul de a discrimina) - art. 2 alin. 2
- încălcarea dreptului la demnitate personală - art. 15

Cu toate acestea, **NU** este de datoria dumneavoastră să identificați articolele din lege sau chiar să consultați legea în amănunt, pentru că nu tot timpul victima unei situații de discriminare are pregătire juridică sau cunoștințele necesare să înțeleagă un text de lege în profunzime. Ce puteți face este să menționați clar motivul pentru care considerați că ați fost discriminat, iar mai departe este datoria C.N.C.D. să identifice fapta de discriminare în corpul legii și să vă transmită decizia motivată.

5. Data la care s-a săvârșit fapta de discriminare

FOARTE IMPORTANT!

Poți sesiza C.N.C.D. în termen de maxim un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care ai luat cunoștință de existența faptei. C.N.C.D. recomandă ca petiția să fie transmisă cât mai repede de la momentul săvârșirii faptei sau de când s-a aflat despre existența ei, deoarece, cu trecerea timpului, probele și mărturiile se pierd.

6. Datele de identificare ale reclamatului/reclamațiilor

Este necesară identificarea persoanei sau a persoanelor acuzate de fapte de discriminare, astfel:

- persoane fizice: indicând numele și prenumele alături de adresa de corespondență/ domiciliul (dacă se cunoaște sau o adresă cunoscută de petent)
- persoane juridice: denumirea, adresa sediului acesteia și alte date relevante (cum ar fi reprezentantul legal și date de identificare ale acestuia, în măsura în care se cunosc de către petent)

7. Solicitarea constatării faptei/faptelor de discriminare

Puteți solicita Consiliului:

- constatarea faptei de discriminare
 - + sancționarea cu amendă contravențională
- publicarea de către partea reclamată în mass-media a unui rezumat al hotărârii (opțional)

În urma solicitării dumneavoastră formulate odată cu transmiterea petiției, colegiul director va cerceta existența faptei de discriminare prin citarea obligatorie a părților, care se realizează prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii citației. Pentru luarea unei decizii corecte, se pot face investigații suplimentare și se poate solicita înfățișarea părților la sediul C.N.C.D., pentru audieri.

Neprezentarea dumneavoastră la audieri nu împiedică soluționarea petiției.

IMPORTANT!

Tu sau persoana discriminată poate solicita doar în instanța de judecată înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptei de discriminare. Astfel că, C.N.C.D. nu-și poate anula hotărârea, odată pronunțată.

8. Motivele pentru transmiterea petiției

Pentru a ajuta C.N.C.D. să înțeleagă fapta de discriminare pe care dorești să o raportezi, este necesară expunerea motivelor pentru care consideri că te-ai aflat într-o situație de discriminare, din două perspective:

- în fapt
- în drept

În cele ce urmează, îți vom prezenta ce anume trebuie să incluzi în fiecare secțiune, pentru a urma un fir logic al relațiilor și pentru a face o expunere clară a drepturilor încălcate.

9. Descrierea situației

„În fapt, ...”

În cadrul acestei secțiuni trebuie să faci o descriere cât mai detaliată a faptei de discriminare. Ce înseamnă asta?

Trebuie să scrii:

- data la care s-a petrecut fapta de discriminare pe care vrei să o reclami
- contextul în care s-a întâmplat
- împrejurările care au dus la săvârșirea faptei de discriminare
- martorii, dacă aceștia există, și ce au surprins aceștia
- ce s-a întâmplat, în ordinea cronologică a evenimentelor

10. Argumentele existenței faptei de discriminare

„În drept, ...”

În cadrul acestei secțiuni poți scrie care este criteriul de discriminare, adică motivul care stă la baza faptei pe care vrei să o reclami. Consultă pagina 14 din acest ghid pentru a vedea care sunt criteriile incluse în Ordonanța 137/2000 (de ex. criteriul etniei, naționalității, sexului etc.). De asemenea, aici ar trebui să menționezi care este dreptul încălcat (de ex. dreptul la educație).

11. Dovezile care susțin faptele declarate

Petentul are obligația să dovedească că faptele sesizate reprezintă discriminare, în baza unor dovezi concrete. De asemenea, partea reclamată are obligația să demonteze cele reclamate de petent, arătând, în concret și argumentat, că faptele nu reprezintă discriminare.

Petiția trebuie însoțită de probele pe care petentul le consideră relevante pentru susținerea constatării faptei de discriminare. Astfel, acesta poate depune:

- orice înscrisuri/documente (se pot atașa în copie; numărul exemplarelor să fie egal cu numărul reclamațiilor plus un exemplar pentru C.N.C.D.)
- declarațiile scrise sau audio/video ale martorilor
- înregistrări audio/video relevante (de ex.: înregistrarea unei emisiuni) împreună cu transcript-ul acestora
- articole de presă/ mass-media
- capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet
- date statistice (de la caz la caz, când există și sunt relevante în cauză).

12. Data transmiterii petiției

Așa cum am mai menționat anterior, C.N.C.D. poate fi sesizat în termen de maxim un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care ai luat cunoștință de existența faptei. Astfel că, transmiterea petiției trebuie să se realizeze în cadrul acestui termen de un an. În caz contrar, petiția nu va putea fi soluționată.

13. Semnătura petentului

Semnătura atestă faptul că petentul își însușește petiția, că nu este depusă de o altă persoană în numele său și adresa de e-mail a acestuia (dacă petiția a fost adresată prin intermediul e-mail-ului) nu a fost folosită de o altă persoană.

Dacă în ultimul an te-ai aflat într-o situație în care ai fost discriminat, acum ai toate detaliile necesare pentru a te adresa C.N.C.D. cu o petiție!

Termen de soluționare a petițiilor și sancțiuni

Termenul de soluționare a petiției este de **90 de zile**. Acest termen este unul de recomandare, putând fi depășit.

Soluția (Hotărârea Colegiului director) îți va fi comunicată în scris, la adresa de corespondență pe care ai pus-o la dispoziție în conținutul petiției.

Soluția va fi comunicată atât ție cât și reclamatului/reclamaților, în **termen de 30 zile** de la luarea deciziei în ședința Colegiului director.

De la data primirii Hotărârii Colegiului director, în **termen de 15 zile**, părțile (tu și cel/cei pe care îl/ii acuzi) dacă sunt nemulțumite de soluție, au posibilitatea să o conteste în instanțele de contencios – administrativ.

Taxa judiciară de timbru este gratuită pentru ambele părți.



Faptele de discriminare se sancționează contravențional:

- cu avertisment
- cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei dacă discriminarea vizează o persoană fizică
- cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate

Cazuistică C.N.C.D.

Discriminare directă pe criteriile vârstă și gen - Hotărârea C.N.C.D. 174/2020

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. Petenta, angajată de 19 ani în cadrul instituției reclamate, și-a exprimat dorința de continuare a activității pentru încă un an după atingerea limitei legale de vârstă pentru pensionare. Răspunsul conducerii unității a fost unul negativ, fără a se motiva în vreun fel decizia luată. Partea reclamată a arătat că neaprobarea cererii de continuare a activității a fost decizia conducătorului instituției, rezoluția de neaprobare fiind luată pe baza situației de fapt și a normelor de drept speciale aplicabile. Colegiul director reține existența unui tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea referitoare la perioada menținerii în câmpul muncii a femeilor, discriminare care își are originea în vârsta legală de pensionare diferită între femei și bărbați. Colegiul director a constatat că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 și a aplicat părții reclamate sancțiunea amenzii contravenționale în cuantum de 1.000 lei.





Discriminare directă pe criteriile stare graviditate și gen - Hotărârea C.N.C.D. 622/2020

Angajare și profesie. Petenta, avocat care presta activități pentru societatea bancară, parte reclamată, sesizează faptul că aceștia i-a încetat contactul de prestări servicii juridice înainte de cei doi ani stipulați, ca urmare a informării angajatorului cu privire la starea sa de graviditate. Colegiul director reține faptul că, deși societatea a suferit modificări de structură organizatorică, reclamata a încheiat un contract de prestări servicii juridice cu un alt avocat (de gen masculin). Colegiul director a reținut faptul că reclamata, în calitate de beneficiar și având cunoștințe de specialitate în domeniul juridic, ar fi trebuit să cunoască prevederile legale care incumbă din poziția sa, de protecție a egalității de șanse și de nediscriminare. Astfel, Colegiul director a constatat că faptele sesizate au un caracter discriminatoriu, conform art. 2 alin. 1 și art. 7 a) și 7 g) din O.G. 137/2000 coroborat cu art. 7, alin. 1 lit. a), art. 9 alin. 1 lit. b), art. 10 alin. 1 și alin. 2 din Legea 202/2002 și a aplicat părții reclamate sancțiunea amenzii contravenționale în cuantum 10.000 lei, pe care o consideră efectivă, disuasivă și proporțională cu pericolul social.

Accesul la educație. Segregare pe criteriul etniei - Hotărârea C.N.C.D. 504/2020

Petenta reclamă că toți cei nouă elevi de etnie romă din clasa a V-a au fost repartizați într-o singură clasă din școala din localitate, deși politicile anti-segregare recomandă mixarea elevilor în clase diferite, cu scopul de a preveni segregarea pe criterii etnice și pentru asigurarea accesului egal al copiilor la o educație de calitate. În speță, Colegiul director a constatat că faptele constituie discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4, art. 11 alin. 1 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 și a aplicat sancțiunea amenzii contravenționale în cuantum de 2.000 lei directorului școlii, respectiv o amendă de 4.000 de lei Inspectoratului Școlar Județean în cauză. Totodată, Colegiul director a dispus să se efectueze diligențele necesare pentru ca unitatea școlară să aibă și să implementeze un plan de desegregare eficient.



Observații

Acest ghid conține informații preluate și adaptate din mai multe surse pe care le menționăm mai jos:

- Pagina web a C.N.C.D., disponibilă la: www.cncd.ro
- Manual pentru predarea și integrarea la clasă a egalității de gen, disponibil la: <https://actedo.org/manual-pentru-predarea-si-integrarea-la-clasa-a-egalitatii-de-gen-descarcare-gratuita/>
 - Acest document a fost publicat în cadrul proiectului „EGALIS: egalitate de gen prin schimbare socială și educație”, derulat de Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE), în parteneriat cu Asociația Front, Societatea Cultural Științifică de Analize Feministe AnA (AnA), Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO), Asociația PLURAL și Asociația SEXUL vs. BARZA.
 - Autoarele manualului sunt Alexandra Columban, Irina Ilisei, Dana Marțiș, Laura Grünberg, Georgiana Lincan și Andreea Voina.
- Suport de curs pentru formări în domeniul drepturilor omului pentru specialiști, disponibil la: <https://actedo.org/sesiuni-de-formare-in-domeniul-drepturilor-omului-pentru-specialisti-martie-aprilie-2022/>
 - Acest document a fost publicat în cadrul proiectului „INTEGRIS: Sprijin Integrat pentru Drepturile Omului”, derulat de Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO), în parteneriat cu Centrul de Resurse Juridice (CRJ).
 - Autoarele suportului de curs sunt Alexandra Columban (ACTEDO), Cezara David (CRJ) și Av. Teodora Godîncă-Herlea.

Petiții la C.N.C.D.


Ghid de redactare

!

În cadrul proiectului „EGALIS: Egalitate de gen prin schimbare socială și educație”, ACTEDO oferă asistență juridică pro bono prin intermediul Rețelei Pro Bono pentru Drepturile Omului pentru cazurile de discriminare pe criteriul genului, cum ar fi: discriminare la locul de muncă, violență sexuală, hărțuire, violență domestică, sprijin în obținerea divorțului și/sau custodiei în cazuri de violență domestică etc.. De asemenea, monitorizăm derapajele sexiste de la nivelul societății și le reclamăm la C.N.C.D., așa că dacă ai nevoie de asistență, echipa noastră este aici să te sprijine.

Contactează-ne la:

 info@actedo.org

 [/asociatia-actedo](https://www.linkedin.com/company/asociatia-actedo)

 www.actedo.org

 [@actedo.ngo](https://www.instagram.com/actedo.ngo)

 [/ACTEDO](https://www.facebook.com/ACTEDO)

Formular solicitare
asistență juridică:

