



Ce este discriminarea?

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

Criteriile stabilite de legislația românească sunt: 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.



Formele discriminării

DISCRIMINAREA DIRECTĂ

Survine când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.



DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

Survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminarea indirectă

este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.





DISCRIMINAREA MULTIPLĂ

Survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

HĂRȚUIREA

Este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, 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.



VICTIMIZAREA

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

DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA (ORDINUL DE A DISCRIMINA)

Este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

Nu constituie discriminare

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**. **Orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte principiile egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării.**





Discriminarea la locul de muncă

Angajații au dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește recrutarea, condițiile de muncă, promovarea, remunerarea, accesul la formare profesională, pensiile ocupaționale și concedierea.

Avertisment

Discriminarea pe motiv de naționalitate este strict interzisă în întreaga UE. Cetățenii europeni care lucrează în altă țară din UE trebuie să beneficieze de drepturile de muncă pe care le au colegii lor locali.

Tipuri de discriminare

În calitate de angajator, vă este interzis prin lege să discriminați angajații pe motive de:

- gen (exemple: concediu parental, promovare, remunerare)
- origine rasială sau etnică
- religie sau convingeri
- handicap
- vârstă
- orientare sexuală



Tipuri de discriminare la locul de muncă

Discriminarea directă are loc atunci când angajatorul aplică un tratament incorect pe baza unuia din cele 6 motive menționate mai sus. Angajatorul ar putea, de exemplu, să refuze să angajeze sau să promoveze o persoană deoarece aceasta face parte dintr-o minoritate etnică.

Discriminarea indirectă are loc atunci când o practică, politică sau normă care se aplică tuturor are un efect negativ asupra unui anumit grup de persoane. De exemplu, aplicarea unor norme care le sunt nefavorabile lucrătorilor cu fracțiune de normă poate discrimina indirect femeile, deoarece majoritatea lucrătorilor cu fracțiune de normă sunt femei.



Hărțuirea este un comportament indezirabil, agresiv sau de alt tip care conduce la crearea unui mediu de lucru ostil. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, atunci când superiorul sau colegii spun glume despre orientarea sexuală de față cu un coleg LGBTQ.

Instigare la discriminare se produce atunci când o persoană incită o alta să discrimineze o terță parte. Ar putea fi cazul unui angajator care îi cere unei agenții de muncă temporară să îi găsească doar lucrători cu vârsta sub 40 de ani.

Victimizarea are loc atunci când supervizorii sau colegii exercită represalii asupra unei persoane care a depus o plângere privind un caz de discriminare. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, când o persoană a fost concediată sau nu a fost promovată deoarece a depus o plângere împotriva superiorului său.

Totuși, există situații în care diferența de tratament pe baza unuia dintre aceste motive interzise poate fi justificată în condiții stricte. De exemplu, se poate justifica discriminarea pe criterii de vârstă pentru a promova încadrarea în muncă a lucrătorilor tineri, dacă există o normă națională care îi obligă pe lucrătorii în vârstă să se pensioneze când ajung la o anumită vârstă.

Cine ne apără?

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării.

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 își exercită atribuțiile în următoarele domenii:



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 cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicidecum să aplice amenzi.



Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare

Pentru analizarea 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 CNCD, prin supravegherea ulterioară a părților implicate.



Acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării

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



Legislație națională specială

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată)
- Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Domeniul de aplicare al legislației anti-discriminare

- Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie
- Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități
- Accesul la educație
- Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice
- Dreptul la demnitatea personală

Aplicabilitatea dispozițiilor legislației anti-discriminare

Dispozițiile legislației anti-discriminare 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, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și 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.

Dovada discriminării

Dovada discriminării se poate face prin orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video.

Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

Sanțiuni aplicabile pentru săvârșirea unui fapt/act de discriminare

Nerespectarea prevederilor legale în materia ne-discriminării atrage după sine sancționarea contravențională care poate consta în avertisment sau amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Sanțiunile se aplică și persoanelor juridice.

