

eea   
grants

iceland liechtenstein norway



# Ce pot face daca sunt discriminat?



2009



Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului în România – Comitetul Helsinki  
(APADOR-CH)

Str. Pictor Nicolae Tonitza Nr. 8, Sector 3, 030113 București

Telefon/Fax: (40) (21) 312.45.28 / (40) (21) 312.37.11

E-mail: [office@apador.org](mailto:office@apador.org)

Web: <http://www.apador.org>

Copyright © 2009 APADOR-CH



# **CE POT FACE DACĂ SUNT DISCRIMINAT?**

**APADOR-CH  
BUCUREȘTI, 2009**



## CUPRINS

1. Ce este discriminarea? .....1
2. Care sunt formele discriminării?.....4
3. Cine poate fi victimă a discriminării?.....9
4. Cine poate fi autor al discriminării?.....11
5. Cum se poate dovedi discriminarea?.....13
6. Ce poate face persoana care consideră că a fost supusă discriminării?.....15
7. Anexa-Ordonanța de guvern nr. 137/2000 privind prevenirea si sancționarea tuturor formelor de discriminare.....31



# 1. Ce este discriminarea ?

Discriminarea se caracterizează prin reunirea a două elemente, mai precis tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile (sau, dimpotrivă, tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite), pe de o parte, și lipsa unei justificări obiective pentru un asemenea tratament, pe de altă parte.

Primul element este **tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile** sau, dimpotrivă, **tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite**.

## SITUATII

1. *Legea nr. 119/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale prevede că femeia se poate pensiona la o vârstă mai mică decât cea a bărbatului.*
2. *Înscrierea unui elev de vârstă școlară în învățământul de stat este refuzată deoarece copilul este infectat cu virusul HIV.*
3. *Studentilor de confesiune adventistă ai unei instituții de învățământ superior de stat nu li se aprobă cererea de a susține un examen în altă zi decât sâmbăta, zi în care, conform preceptelor adventiste, credincioșii sunt opriți să îndeplinească vreo activitate.*

În primele două cazuri menționate mai sus, persoane aflate în situații identice sau similare (angajatul femeie sau angajatul bărbat, respectiv elevul infectat cu virusul HIV și elevul care nu este infectat cu acest virus) sunt tratate diferit. În cel de-al treilea caz, persoane aflate în situații diferite (studentii de confesiune adventistă, respectiv cei de altă confesiune) sunt tratați identic deoarece o caracteristică specifică

și care îi diferențiază de alte categorii (interdicția activităților în zilele de sâmbătă) nu sunt luate în considerare.

## **Dar sunt cele trei situații de mai sus cazuri concrete de discriminare?**

Pentru a răspunde la această întrebare este necesară analiza celui de-al doilea element care caracterizează discriminarea, mai precis **existența unei justificări obiective. Dacă diferența de tratament (sau tratamentul identic) are o justificare obiectivă, ea nu constituie discriminare.**

Analizând situațiile de mai sus, se poate observa că în primul caz pot fi identificate rațiuni obiective de ordin anatomic, fiziologic sau legate de tradiția societății ce deosebesc persoanele de sex feminin de cele de sex masculin care pot duce la concluzia unei situații de nediscriminare. În cel de-al doilea caz, excluderea unui elev de la învățământul de stat din cauza faptului că este infectat cu virusul HIV nu are niciun fel de justificare obiectivă și reprezintă o situație de discriminare. De asemenea, în cel de-al treilea caz poate fi identificată o situație de discriminare dacă nu se avansează motive obiective pentru care nu se oferă un tratament diferențiat studenților de confesiune adventistă.

### ***DEFINIȚIE***

**Discriminarea este diferență de tratament a două sau mai multe persoane aflate în situații identice sau comparabile sau dimpotrivă tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite atât timp cât un asemenea tratament nu are nici o justificare obiectivă.**

Conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării, faptele de discriminare constituie **contravenție** și pot fi sancționate ca atare.



### Pentru aprofundare

*Constituția României prevede la articolul 16: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”*

*Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării dispune:*

*„Art. 2 – (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, 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.”*

*Articolul 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului dispune: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.*

*Articolul 1 al Protocolului nr. 12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului precizează că „exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie asigurată, fără vreo discriminare, fondată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de orice fel, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.*

## 2. Care sunt formele discriminării?

Conform Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării discriminarea poate îmbrăca diverse forme:

### ***DISCRIMINAREA DIRECTĂ***

**Discriminarea directă constă în excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept datorită unei caracteristici a acelei persoane sau categorii de persoane.**

#### **Exemple**

1. Angajații unui restaurant sau magazin refuză să servească o anumită persoană pentru că aparține unui grup etnic.
2. Anunțul pentru angajarea pe un anumit post se adresează doar candidaților de sex masculin.
3. Spitalul refuză să interneze un bolnav sau nu-i acordă un tratament necesar unui pacient deoarece acesta aparține unei minorități.

### ***DISCRIMINAREA INDIRECTĂ***

**Discriminarea indirectă constă în excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept prin folosirea unor criterii aparent neutre.**

#### **Exemplu**

Anunțul pentru angajarea pe postul de femeie de serviciu este condiționat de prezentarea unei diplome de bacalaureat. Se poate argumenta că, sub aparența unui criteriu aparent obiectiv (diploma de

bacalaureat), se urmărește excluderea unei anumite categorii de candidați, ca de exemplu femeile de origine Romă sau cele provenind din mediul rural care, conform statisticilor, au mai puține șanse de a obține o diplomă de bacalaureat. Mai mult, condiția diplomei de bacalaureat nu poate fi justificată obiectiv prin raportare la fișa postului unei femei de serviciu care trebuie să presteze o muncă necalificată.

## ***HĂRȚUIREA***

**Hărțuirea constă în crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant îndreptat împotriva unei persoane sau categorii de persoane datorită unei caracteristici a acelei persoane sau grup de persoane. Hărțuirea presupune din partea autorului discriminării un comportament cu caracter repetitiv.**

### **Exemplu**

Un angajator adoptă un comportament jignitor la adresa unui angajat care provine dintr-o anumită zonă a țării. Acest comportament are caracter repetat, este adoptat în colectiv și se traduce prin remarci ofensatoare, glume sau șicane legate de anumite presupuse caracteristici sau defecte ale locuitorilor acelei zone.

## ***VICTIMIZAREA***

**Victimizarea reprezintă un tratament advers venit ca o reacție la o inițiativă a persoanei de a-și valorifica pe cale legală dreptul de a nu fi supus discriminării.**

### **Exemplu**

Un deținut formulează o plângere împotriva personalului penitenciar prin care susține că a fost victima discriminării. În urma rezolvării

favorabile a plângerii sale, personalul penitenciar îl supune unui tratament și mai grav, ca pedeapsă pentru inițiativa sa.

### ***ATINGEREA ADUSĂ DEMNITĂȚII PERSOANEI***

Orice manifestare publică ce are ca rezultat atingerea demnității persoanei și care este motivată de apartenența acelei persoane la o anumită categorie constituie discriminare.

#### **Exemplu**

În timpul orei, un profesor se adresează unui elev cu o dizabilitate fizică cu apelativul „handicapatul”.

Se observă că în toate exemplele de mai sus, **cazurile de discriminare se caracterizează prin reunirea celor două elemente:**

- i)* existența unui tratament diferit în situații identice sau similare (sau tratarea identică în situații diferite); și
- ii)* lipsa unei justificări obiective pentru un astfel de tratament.

• • •

Mai trebuie adăugat că **măsurile fondate pe apartenența unei persoane sau categorii de persoane la o categorie, dar care au ca scop protejarea specială a acestora nu constituie fapte de discriminare** și care nu pot fi (și nu trebuie) sancționate. Este vorba de **discriminarea pozitivă** care este permisă și posibilă.

#### **Exemplu**

La admiterea în învățământul liceal sau superior, candidații aparținând unui anumite categorii beneficiază de locuri speciale sau de condiții mai favorabile.

## Pentru aprofundare

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării discriminarea prevede că:

„Art. 2 – [...] (3) 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.

(4) 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.

(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.

(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.

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

(9) 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.

[...]

*Art. 15 - 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.”*

### 3. Cine poate fi victimă a discriminării?

#### **Oricine poate fi victimă a discriminării!**

Normele interne sau internaționale nu limitează sfera persoanelor vulnerabile și care pot fi supuse discriminării.

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 indică o serie de criterii în funcție de care o persoană poate fi discriminată: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea cu virusul HIV, apartenența la o categorie defavorizată. Articolul 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului adaugă culoarea, limba, opiniile politice sau de altă natură, originea socială, averea nașterea **sau orice altă situație**. Prin urmare aceste criterii nu sunt limitative, ci doar exemplificative.

**Orice criteriu în funcție de care o persoană este tratată diferit poate constitui un criteriu de discriminare.**

#### **Exemplu**

Două persoane introduc o acțiune judecătorească în vederea obținerii aceluiași drept recunoscut de lege. Acțiunile sunt repartizate la două secții diferite ale aceleiași instanțe, secții care pronunță soluții diametral opuse, deși acțiunile sunt identice. Tratarea diferită a două acțiuni judecătorești identice constituie discriminare dacă nu există o justificare obiectivă și chiar în absența unui criteriu concret în funcție de care s-a operat această diferență de tratament (alocarea acțiunii la o secție sau alta a instanței se face în mod aleatoriu).

Mai trebuie adăugat că sfera victimelor discriminării nu poate fi limitată doar la persoana fizică. În anumite condiții, și persoana juridică poate pretinde că a fost supusă discriminării.

## Exemplu

Unei asociații religioase recunoscute de lege îi este refuzat de autoritatea publică accesul la o finanțare din fondurile publice pe motiv că asociația reprezintă interesele unei comunități religioase minoritare.



## 4. Cine poate fi autor al discriminării?

Dreptul de a nu fi supus discriminării, ca drept fundamental al omului, operează în primul rând în relația dintre individ și stat. Prin urmare, **obligația de a nu discrimina se impune cu prioritate tuturor autorităților și agenților statului.**

### Exemple

1. Sediul unei primării sau direcții de taxe și impozite nu este accesibilizat deși conform Legii nr. 448/2006 privind drepturile persoanelor cu handicap, clădirile instituțiilor publice trebuie să fie accesibilizate pentru a permite accesul persoanelor în fotoliu rulant. Persoana cu dizabilități poate pretinde că este victima unei discriminări în măsura în care nu poate intra în clădire și nu poate beneficia de anumite servicii publice.
2. Înfirmarea unei persoane aparținând unui cult minoritar nu este permisă într-un cimitir public decât cu perceperea unei taxe superioare celei aplicare persoanelor aparținând cultului majoritar sau este condiționată de oficierea ritualului de înmormântare a cultului majoritar.

**Obligația de a nu discrimina se aplică, însă, și unor categorii de persoane care nu reprezintă statul:**

- obligația se aplică în relațiile de muncă tuturor angajatorilor, indiferent de natura capitalului respectivului angajator;
- obligația se mai aplică în domeniul prestărilor de servicii, indiferent de persoana prestatorului;
- de asemenea, obligația se aplică în ce privește accesul la învățământ sau la servicii de sănătate, sociale sau culturale, indiferent de natura furnizorului acestor servicii.

## Exemple

1. Angajatorul încetează contractul de muncă al unei angajate când află că aceasta este însărcinată.
2. O vânzătoare refuză să servească un client pentru că acesta nu vorbește limba română.
3. Medicul de familie indică diagnosticul de infecție cu virusul HIV pe un bilet de trimitere către un medic oftalmolog, în condițiile în care dezvăluirea diagnosticului nu are nici o incidență asupra consultului oftalmologic.
4. O companie aeriană lansează o ofertă specială de ziua îndrăgostiților destinată cuplurilor heterosexuale, dar le exclude pe cele homosexuale.

## 5. Cum se poate dovedi discriminarea?

Dacă sarcina de a dovedi cele afirmate revine, conform normelor de procedură civilă, persoanei care face afirmațiile, dovedirea discriminării poate fi foarte dificilă dacă ținem seama că o astfel de probă presupune stabilirea unei atitudini, a unei optici, a unui mod de gândire. Cel discriminat ar trebui să dovedească opiniile discriminatorului sau gândurile acestuia, lucruri aproape imposibil de demonstrat. Atitudinea discriminatorie este de cele mai multe ori interiorizată și nu se exteriorizează de manieră explicită, prin afirmații neîndoielnice sau, cu atât mai puțin, prin dovezi scrise.

De aceea, în sistemul Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării sarcina probei discriminării este inversată.

**Victima discriminării trebuie doar să aducă dovada diferenței de tratament (sau a tratamentului identic atunci când este vorba de persoane aflate în situații diferite), urmând ca persoana asupra căreia planează acuzația de discriminare să încerce să demonstreze că o astfel de diferență de tratament este fondată pe criterii obiective.**

### Exemplu

La angajarea în postul de femeie de serviciu una din cerințele angajării este prezentarea unei diplome de bacalaureat. O candidată la acest post bănuiește că scopul mascat al unei asemenea cerințe este evitarea angajării unei persoane de etnie Romă deoarece rata obținerii unei astfel de diplome în rândul femeilor de etnie Romă este foarte scăzută. Mai mult, obținerea unei diplome de bacalaureat presupune cunoștințe superioare celor necesare îndeplinirii atribuțiilor de femeie de serviciu care trebuie să presteze o muncă necalificată. Această persoană se poate limita la a prezenta situația de fapt însoțită de o copie a anunțului de angajare. Aparține potențialului angajator să

aducă probe care să demonstreze că această situație nu reprezintă o discriminare. Mai precis, angajatorul va trebui să demonstreze de ce condiția bacalaureatului este necesară în mod obiectiv pentru îndeplinirea atribuțiilor postului de femeie de serviciu.

### Pentru aprofundare

*Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 dispune că:*

*„Art. 20 – [...] (6) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare [...]”.*

*Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 transpune prevederi adoptate în cadrul Uniunii Europene. Directiva Rasială (2000/43/EC) și Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) inversează sarcina probei în cazul faptelor de discriminare. Aceste două acte normative prevăd că atunci când o persoană „demonstrează fapte din care se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, atunci revine în sarcina celui împotriva căruia este îndreptată acțiunea să demonstreze că nu a avut loc o încălcare a egalității de tratament”.*

## 6. Ce poate face persoana care consideră că a fost supusă discriminării?

Persoana care se consideră victimă a discriminării are la îndemână mai multe mijloace pentru a contracara faptele de discriminare:

- Tragerea la răspundere contravențională a autorului discriminării;
- Solicitarea unor daune bănești pe calea unei acțiuni civile în instanță;
- Anularea actului administrativ ce conține dispoziții discriminatorii;
- Inițierea unei proceduri internaționale în fața Curții Europene a Drepturilor Omului dacă procedurile naționale nu au dus la obținerea unor rezultate favorabile;

### TRAGEREA LA RĂSPUNDERE CONTRAVENȚIONALĂ A AUTORULUI DISCRIMINĂRII

Aceasta este ipoteza cea mai frecventă deoarece marea majoritate a faptelor de discriminare constituie contravenție în baza Ordonanței de Guvern nr. 137/2000<sup>1</sup>. De aceea, persoana care consideră că a fost discriminată are posibilitatea de a adresa o plângere prin care reclamă că a fost supusă unui tratament discriminatoriu și solicită tragerea la

---

<sup>1</sup> Fapte de mai mare gravitate cum ar fi propaganda naționalist șovină (art. 317 Cod penal) sau împiedicarea libertății cultelor (art. 318 Cod penal) atrag răspunderea penală a autorului sau autorilor lor. Date fiind implicațiile unei proceduri penale este recomandabil ca inițierea acesteia de către victimă să se facă numai după o analiză serioasă a gravității faptei, apelându-se eventual la sfaturile de specialitate ale unui avocat.

răspundere contravențională a autorului discriminării. Plângerea se formulează în baza Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 și poate fi adresată fie Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fie instanței de judecată, mai precis judecătorei în raza căreia își are domiciliul sau sediul pârâtul.

Plângerea se poate face în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care persoana putea lua cunoștință de săvârșirea faptei. Baza legală a unei astfel de plângeri este art. 20 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000. Plângerea poate fi formulată de persoana care se consideră victimă a discriminării sau de către organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării. O astfel de organizație poate interveni direct, fără vreo împuternicire, dacă discriminarea afectează un grup de persoane, dar numai cu împuternicirea persoanei, dacă discriminarea vizează o singură persoană fizică.

Plângerea se adresează în scris Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau instanței. Dacă se sesizează instanța, plângerea trebuie să îmbrace forma unei acțiuni în justiție și trebuie depusă la sediul instanței sau trimisă prin poștă cu scrisoare recomandată. Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este mai flexibilă; Consiliul poate fi sesizat și prin curier electronic, iar plângerile pot fi depuse și pe pagina de Internet a Consiliului.

**Procedura fondată pe Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 este scutită de taxă de timbru sau de alte taxe!**

Plângerea trebuie însoțită de probe, cum ar fi declarațiile victimei și ale eventualilor martori, dovezi materiale, e-mailuri, înregistrări audio-video etc. **În cazul unei plângeri fondate pe Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 se poate invoca orice mijloc de probă.** Victima trebuie să dovedească existența unei diferențe de tratament, urmând ca cel

asupra căruia planează acuzația de discriminare să demonstreze eventuala justificare obiectivă a unei astfel de diferențe de tratament.

Persoana care se consideră discriminată **poate opta** căreia din cele două instituții (instanța de judecată sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) să adreseze plângerea. **Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prezintă unele avantaje.**

Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este mai puțin formalistă. Consiliul poate fi sesizat în orice mod, chiar și prin curier electronic sau pe pagina sa de Internet.

#### **Contact**

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3

Sector 1 București 010155

Tel: 021-312 65 79, fax: 021-312 65 78

Pagină de Internet: [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

E-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate efectua propriile acțiuni de investigare a faptelor de discriminare în vederea strângerii probelor, fără a înlătura, însă, obligația presupusei victime de a-și proba afirmațiile. Consiliul are de asemenea obligația de a-i asigura acesteia asistența de specialitate în ce privește redactarea sesizării, legislația în vigoare, instituțiile publice competente. În plus, fiind un organ specializat în combaterea discriminării, și-a dezvoltat deja o jurisprudență în acest domeniu.

Model de cerere adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării  
(disponibil la adresa de Internet <http://www.antidiscriminare.ro/pdf/minighid.pdf>)

Către,  
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a)

.....,

domiciliat(ă)

în.....,

formulez:

PLÂNGERE

Împotriva făptuitorului(oarei)/reprezentantului/institutiei/firmei

.....

domiciliat(ă)/cu sediul în .....

MOTIVELE PLÂNGERII

În fapt,

La data de .....,în jurul orelor....., mă aflu la

.....

În drept,

fapta constituie o încălcare a prevederilor O.G.137/2000 privind prevenirea și  
sanționarea

tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și completările ulterioare.

Ca mijloc de probă,

Dovada plângerii o fac cu declarațiile martorilor

1.....

2.....

3.....

Alte probe (înregistrări audio,înregistrări video, documente/adrese oficiale etc.)

.....

Data depunerii

Semnătura,

.....

DOMNULUI PREȘEDINTE AL CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA  
DISCRIMINĂRII



Plângerea poate fi soluționată fie prin inițierea unei proceduri de mediere de către Consiliu, fie, de cele mai multe ori, prin adoptarea unei hotărâri a Colegiului director al Consiliului. Hotărârea Colegiului director se adoptă motivat în 90 de zile de la data sesizării și, în cazul în care se stabilește existența unei fapte de discriminare, persoana responsabilă poate fi sancționată contravențional (cu amendă sau avertisment). Hotărârea Colegiului director al Consiliului este susceptibilă de control judecătoresc pe calea contenciosului administrativ, ordonanța prevăzând o procedură judiciară cu două grade de jurisdicție (fond și recurs).

**Consiliul nu poate, însă, acorda despăgubiri victimei discriminării!** Pentru obținerea unor despăgubiri bănești pentru prejudiciul suferit în urma faptei de discriminare este necesar ca victima să se adreseze instanțelor judecătorești cu o acțiune civilă în daune. În practică, sesizarea inițială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării facilitează ulterior procedura în fața instanțelor unde dovedirea celor afirmate este de importanță capitală. Astfel, existența unei hotărâri a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin care se constată și sancționează fapte de discriminare constituie un mijloc puternic de probă în cadrul acțiunii civile în daune.

## ACȚIUNEA CIVILĂ ÎN DAUNE

Pentru a obține daune bănești ca o formă de reparație a prejudiciului suferit, victima discriminării trebuie să se adreseze instanțelor judecătorești pe calea unei acțiuni civile în daune împotriva autorului discriminării. O asemenea acțiune civilă se introduce în baza articolelor 998 și 999 din Codul civil care reglementează răspunderea civilă delictuală.

Competența teritorială de judecată aparține instanței de la domiciliul pârâtului (respectiv de la sediul instituției publice pârâte), iar în funcție

de cuantumul despăgubirilor solicitate, competența materială revine judecătoriei sau tribunalului. Astfel, conform Codului de procedură civilă, competența generală de jurisdicție aparține judecătoriei, însă atunci când obiectul litigiului depășește 500 000 RON competența revine tribunalului.

Acțiunea în despăgubiri poate fi introdusă în termen de 3 ani de la producerea prejudiciului sau de la momentul în care victima a avut cunoștință de producerea prejudiciului. Cererea se formulează în scris și poate fi depusă la sediul instanței sau trimisă prin poștă cu scrisoare recomandată. Acțiunile civile sunt de principiu supuse taxei de timbru, însă reclamantul poate solicita instanței în baza art. 21 al Legii nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru scutirea, reducerea, eșalonarea sau amânarea plății taxei de timbru. O astfel de cerere trebuie însoțită de dovada veniturilor de care dispune acea persoană.

Pentru a avea câștig de cauză, în cererea sa de acordare a despăgubirilor, reclamantul trebuie să dovedească îndeplinirea a patru condiții:

- i).* existența unei fapte ilicite,
- ii).* săvârșite cu vinovăție,
- iii).* care a produs un prejudiciu,
- iv).* care este în raport de cauzalitate cu fapta ilicită.

Existența unei hotărâri a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin care se constată și eventual sancționează fapta de discriminare constituie o probă puternică în sprijinul cererii de despăgubiri.

Instanța poate admite cererea, în tot sau în parte, și acorda despăgubiri. Sentința primei instanțe este supusă apelului și recursului. Apelul este suspensiv de executare, ceea ce înseamnă că decizia definitivă pronunțată în apel este susceptibilă de punere în executare prin procedura executării silite, chiar dacă ea a fost atacată cu recurs.

Suspendarea executării unei decizii definitive nu poate fi acordată decât de instanță și pentru motive întemeiate.

## ANULAREA ACTULUI ADMINISTRATIV

Dacă un act al unei autorități publice conține dispoziții discriminatorii, persoana care se consideră vătămată prin acel act administrativ poate solicita în instanță anularea respectivului act pe calea unei acțiuni în contencios administrativ. O astfel de acțiune se întemeiază pe prevederile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ care recunoaște dreptul oricărei persoane care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim de către o autoritate publică printr-un act administrativ de a se adresa instanței. Persoana vătămată poate solicita anularea actului administrativ și repararea pagubei care i-a fost cauzată.

Procedura contenciosului administrativ presupune parcurgerea unei etape prealabile care să dea autorității publice emitente posibilitatea de a repara vătămarea produsă, prin revocarea actului administrativ *unilateral*, în tot sau în parte. Procedura prealabilă trebuie inițiată în termen de 30 de zile de la comunicarea actului administrativ. Dacă este nemulțumită de răspunsul primit de la autoritatea publică emitentă sau de la organul ierarhic superior sau dacă nu a primit răspuns în termenul legal de 30 de zile, persoana vătămată se poate adresa instanței de contencios administrativ.

Cererile prin care se solicită anularea unui act administrativ individual sau recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei se pot introduce în termen de 6 luni de la data fie *i*) a primirii răspunsului la plângerea prealabilă sau, după caz, data comunicării refuzului, considerat nejustificat, de soluționare a cererii, fie *ii*) a expirării termenului legal de soluționare a cererii.

Acțiunile în contencios administrativ nu sunt scutite de taxa de timbru, dar în baza Legii nr. 146/1997 privind taxele judiciare de timbru persoana vătămată poate solicita scutirea, reducerea, eşalonarea sau amânarea plății taxei. O astfel de cerere trebuie însoțită de o dovadă a veniturilor pe care acea persoană le obține.

Acțiunea se redactează în scris și trebuie însoțită de o copie a actului administrativ atacat. Persoana care se consideră vătămată se poate adresa fie instanței de contencios administrativ de la domiciliul său fie celei de la sediul autorității administrative pârâte. Competența materială revine tribunalelor administrativ-fiscale (secțiile de contencios administrativ și fiscal ale tribunalelor) sau, mai rar, secției de contencios administrativ și fiscal a curții de apel (dacă litigiul privește acte administrative ale autorităților publice centrale sau are ca obiect taxe și impozite, contribuții sau datorii vamale cu o valoare mai mare de 500 000 RON).

Legea nr. 554/2004 mai prevede că cererea în justiție se poate formula și personal împotriva persoanei fizice care a elaborat, a emis sau a încheiat actul. Dacă acțiunea este admisă, funcționarul public respectiv poate fi obligat la plata despăgubirilor în solidar cu autoritatea publică.

În soluționarea pe fond a cererii, instanța poate să anuleze, în tot sau în parte actul administrativ litigios, să oblige autoritatea publică să emită un act administrativ sau să elibereze un înscris. De asemenea, instanța poate acorda despăgubiri pentru daunele materiale sau morale cauzate.

În contencios administrativ, hotărârile date în primă instanță sunt supuse doar recursului la instanța imediat superioară instanței de fond (secțiile de contencios administrativ ale curților de apel, respectiv ale Înaltei Curți de Casație și Justiție). Termenul de recurs este cel prevăzut de Codul de procedură civilă, mai precis de 15 zile de la comunicarea sentinței pronunțate în primă instanță.

## INIȚIEREA UNEI PROCEDURI INTERNAȚIONALE ÎN FAȚA CURȚII EUROPENE A DREPTURILOR OMULUI

Dacă procedurile inițiate în cadrul intern nu au dat rezultatele așteptate, persoana care se consideră discriminată poate iniția și o procedură internațională în fața Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg. Cererea se fondează pe Convenția Europeană a Drepturilor Omului adoptată în cadrul Consiliului Europei și care este în vigoare din septembrie 1953. România a ratificat Convenția europeană la data de 20 iunie 1994.

Articolul 14 al Convenției europene garantează dreptul de a nu fi supus discriminării prin raportare, însă la drepturile și libertățile garantate de Convenție. Protecția pe care o oferă articolul 14 este, așadar, limitată la exercitarea unui drept sau a unei libertăți garantate de Convenție. Protocolul adițional nr. 12 al Convenției europene a introdus, însă, o clauză generală prin care se interzice discriminarea în legătură cu *orice* drept garantat de legea internă. Protocolul acesta este în vigoare de la 1 aprilie 2005 și a fost ratificat de România la 1 noiembrie 2006. Este deci mai utilă pentru reclamant invocarea dispozițiilor articolului 1 al Protocolului adițional nr. 12.

Conform articolului 34 al Convenției europene, Curtea poate fi sesizată cu o cerere individuală „de către orice persoană fizică, orice organizație neguvernamentală sau orice grup de particulari care se pretinde victimă a unei încălcări de către una din înaltele părți contractante a drepturilor recunoscute în Convenție sau în Protocelele sale”. Prin urmare, orice persoană care pretinde că a fost victima unei discriminări din partea Statului român poate sesiza Curtea de la Strasbourg.

Reclamanții pot înainta ei înșiși cererile prin poștă precum și prin fax sau curier electronic. În prima fază a procedurii, reclamanții se pot adresa singuri Curții europene. Reprezentarea prin avocat devine

obligatorie pentru audieri sau din momentul în care cererea a fost declarată admisibilă. Consiliul Europei a elaborat un sistem de acordare a asistenței juridice pentru reclamantii fără resurse financiare. Reclamantul nu datorează nicio taxă pentru cererea sa, procedura fiind gratuită.

Limbile oficiale ale Curții sunt franceza și engleza, dar cererile pot fi scrise în oricare din limbile oficiale ale statelor contractante, deci inclusiv în limba română.

**Adresa la care se pot adresa cererile individuale este:**

Cour européenne des Droits de l'Homme  
Conseil de l' Europe  
67075 Strasbourg-Cedex  
France

Tel : +33 (0)3 88 41 20 18

Fax : +33 (0)3 88 41 27 30

Pagină Internet: [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

E-mail: [mailbox@echr.coe.int](mailto:mailbox@echr.coe.int)

Model de cerere adresată Curții europene a Drepturilor Omului  
(disponibil pe pagina de Internet a Curții europene  
<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/9ABDE82D-17F1-48CB-A734-DE1F228BBFC9/0/FormulaireROU.pdf> )

Numéro de dossier  
File-number  
Număr de dosar

## CURTEA EUROPEANA A DREPTURILOR OMULUI

Consiliul Europei  
Strasbourg, Franța

### CERERE

prezentată în conformitate cu articolul 34 al Convenției Europene a Drepturilor  
Omului, precum și cu articolele 45 și 47 ale Regulamentului Curții

**IMPORTANT:** Prezenta cerere este un document juridic și poate afecta drepturile  
și obligațiile dumneavoastră.

I. PĂRȚILE

A. RECLAMANTUL

1. Nume:

2. Prenume:

Sex:

3. Cetățenie:

4. Ocupația :

5. Data și locul nașterii:

6. Domiciliul:

7. Telefon:

8. Adresa actuală:

9. Numele și prenumele reprezentatului:

10. Ocupația reprezentantului:

11. Adresa reprezentantului:

12. Telefon/fax:

B. ÎNALTA PARTE CONTRACTANTĂ

13.



II. EXPUNEREA FAPTELOR

14.

III. EXPUNEREA PRETINSELOR VIOLĂRI ALE CONVENȚIEI ȘI/SAU PROTOCOALELOR, PRECUM ȘI A ARGUMENTELOR ÎN SPRIJINUL ACESTOR AFIRMAȚII

15.

IV. EXPUNERE ÎN LEGĂTURĂ CU PREVEDERILE ARTICOLULUI 35.1 DIN CONVENȚIE

16. Decizia internă definitivă:

17. Alte decizii (enumerare în ordine cronologică):

18. Dispuneți sau ați dispus de un recurs pe care nu l-ați exercitat?

V. EXPUNEREA OBIECTULUI CERERII ȘI A PRETENȚIILOR PROVIZORII ÎN VEDEREA UNEI SATISFACȚII ECHITABILE

VI. ALTE INSTANȚE INTERNAȚIONALE CARE EXAMINEAZĂ SAU AU EXAMINAT CAZUL

20.

VII. LISTA DOCUMENTELOR ANEXATE

21.

VIII. DECLARAȚIA ȘI SEMNĂTURA

22. Declar pe onoare că informațiile ce figurează în prezentul formular de cerere sunt exacte.

Condițiile de admisibilitate a unei cereri individuale sunt enunțate de articolul 35 al Convenției europene. Articolul 35 precizează că cererea nu poate fi introdusă „decât după epuizarea căilor de recurs interne [...] și într-un termen de 6 luni, începând cu data deciziei interne definitive”. În privința României, prin epuizarea căilor de recurs se înțelege obținerea unei hotărâri definitive (în materie penală) sau definitive și irevocabile (în materie civilă), cu alte cuvinte o hotărâre judecătorească pronunțată în recurs. Dacă în legislația României nu există o cale de recurs împotriva unei anumite încălcări a drepturilor prevăzute de Convenție, atunci plângerea poate fi formulată în termen de 6 luni de la data la care s-a produs încălcarea.

Termenul de 6 luni pentru sesizarea Curții europene curge de la data *pronunțării* deciziei definitive. În practică, reclamantul este cel care trebuie să depună diligențele necesare pentru obținerea unei copii a hotărârii. În lipsa acestor diligențe el nu poate invoca depășirea termenului de 6 luni pe motiv că nu i-a fost comunicată hotărârea.

Curtea nu reține nici o cerere individuală „dacă ea este anonimă sau este în mod esențial aceeași cu o cerere examinată anterior de către Curte sau este deja supusă unei alte instanțe internaționale de anchetă sau de reglementare și dacă ea nu conține fapte noi”. Dacă, însă reclamantul nu dorește ca identitatea să îi fie divulgată, poate solicita Curții ca în documentele publice să nu îi apară numele și să fie identificat doar prin inițialele sale.

Curtea mai poate declara inadmisibilă orice cerere individuală atunci când o consideră „incompatibilă cu dispozițiile Convenției sau ale Protocoalelor sale, în mod vădit nefondată sau abuzivă”. Conform jurisprudenței constante a Comisiei europene a Drepturilor Omului și a Curții europene, incompatibilitatea unei cereri individuale se analizează dintr-o triplă perspectivă: incompatibilitate *ratione temporis*, *ratione personae* și *ratione materiae*.

Sunt incompatibile *ratione temporis* cererile introduse cu privire la fapte sau evenimente anterioare ratificării Convenției europene sau a Protocoloalelor sale de către statul parte. Incompatibilitatea *ratione personae* se analizează fie prin lipsa calității de victimă a reclamantului, fie prin lipsa calității de stat parte la Convenția europeană a țării împotriva căreia s-a formulat cererea. În sfârșit, sunt incompatibile *ratione materiae* cererile prin care se invocă încălcarea unor drepturi și libertăți care nu sunt garantate de Convenția europeană.

O problemă specială o reprezintă calitatea unei organizații neguvernamentale de a fi reclamant. Conform articolului 34 al Convenției europene, o organizație neguvernamentală poate introduce o plângere în nume propriu dacă invocă invocarea unor drepturi ale organizației. Dacă de exemplu o persoană fizică susține că a fost discriminată, o organizație neguvernamentală nu poate introduce plângerea în numele acelei persoane. În acest din urmă caz, organizația poate interveni numai în calitate de reprezentant al persoanei respective sau poate formula observații scrise în calitate de terț intervenient.

Curtea europeană adoptă o hotărâre prin care poate constata dacă dreptul reclamantului de a nu fi supus discriminării a fost încălcat sau nu. Dacă se constată o încălcare, Curtea Europeană condamnă statul pârât să repare prejudiciul suferit de victima încălcării. De cele mai multe ori Curtea Europeană acordă victimei o sumă de bani pe care statul pârât trebuie să o plătească pentru a repara prejudiciul suferit de victima discriminării. În cazurile de discriminare, această sumă este acordată cu titlu de daune morale.

Toate hotărârile definitive ale Curții sunt obligatorii pentru statele pârâte în cauză. Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei este responsabil de supervizarea executării hotărârilor. El trebuie să verifice dacă statele, în privința cărora Curtea a hotărât că au încălcat

Convenția, au luat măsurile necesare pentru a îndeplini obligațiile ce decurg din hotărârile Curții.

### Exemple de hotărâri ale Curții Europene a Drepturilor Omului

1. În cauza *Moldovan și alții împotriva României*, reclamantii, mai mulți cetățeni români de origine Roma, s-au plâns că în cadrul unei anchete penale și a procedurii judecătorești subsecvente în legătură cu un incident violent survenit în satul Hădăreni din Hunedoara, organele parchetului și instanțele au făcut remarci discriminatorii la adresa întregii comunități Roma. Curtea europeană a observat că atât parchetul cât și instanțele au folosit afirmații discriminatorii în legătură cu modul de viață și pretinsa tendință a membrilor comunității Roma de a fi implicate în activități infracționale.
2. În cauza *Driha împotriva României*, reclamantul, militar de profesie, a arătat că în momentul trecerii sale în rezervă a primit o alocație din partea statului, alocație ce a fost supusă impozitului pe venit și că a cerut instanțelor judecătorești restituirea sumei percepute cu titlu de impozit deoarece alți militari aflați într-o situație identică au primit alocațiile integral, fără deducerea unei sume cu titlu de impozit. Acțiunea fiind respinsă de instanțele naționale, reclamantul s-a adresat Curții Europene care a constatat existența unei discriminări în condițiile în care reclamantul fusese tratat diferit de alți militari aflați într-o situație identică deși nu exista nici o justificare obiectivă pentru un astfel de tratament.

## **ANEXA – Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

### **Capitolul I – Principii și definiții**

**Art. 1.** - (1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui alt organ jurisdicțional;

b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;

c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;

d) drepturile civile, în special:

*i)* dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;

*ii)* dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;

*iii)* dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;

*iv)* dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;

*v)* dreptul de proprietate;

*vi)* dreptul la moștenire;

*vii)* dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;

*viii)* dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;

*ix)* dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;

*x)* dreptul de petiționare;

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

*i)* dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

*ii)* dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;

*iii)* dreptul la locuință;

*iv)* dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;

*v)* dreptul la educație și la pregătire profesională;

*vi)* dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;

f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

(3) Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.

(4) Orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte principiile enunțate la alin. (2).

**Art. 2.** - (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, 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.

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

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

(4) 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.

(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.

(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.

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

(8) Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(9) 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.

(10) În înțelesul prezentei ordonanțe, 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 prevăzut în dispozițiile alin. (1)-(7).

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

**Art. 3.** - Dispozițiile prezentei ordonanțe 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.

**Art. 4.** - În înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

## Capitolul II – Dispoziții speciale

### Secțiunea I – Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

**Art. 5.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

**Art. 6.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

**Art. 7.** - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

**Art. 8.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

**Art. 9.** - Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

## **Secțiunea a II-a – Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități**

**Art. 10.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

- a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică - alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, servicii de urgență sau alte servicii de sănătate;
- c) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare;
- e) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare;
- f) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare;



g) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace -, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;

h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

### **Secțiunea a III-a – Accesul la educație**

**Art. 11.** - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

(3) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau acelui grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ de a refuza înscrierea sau admiterea unei persoane ale cărei cunoștințe ori rezultate anterioare nu corespund standardelor sau condițiilor de înscriere cerute pentru accesul în instituția respectivă, atât timp cât refuzul nu este determinat de apartenența persoanei în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.

(5) Prevederile alin. (1) și (2) nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ pentru pregătirea personalului de cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.

(6) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice îngrădiri pe criteriile de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

### **Secțiunea a IV-a – Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice**

**Art. 12.** - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau

colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etniei sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora. Constituie o încălcare a prevederilor prezentei ordonanțe atât obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea, aria sau zonele în care locuiește, cât și obligarea unui grup de persoane aparținând majorității de a se stabili în localități, arii sau zone locuite de o populație aparținând minorităților naționale.

**Art. 13.** - (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestuia la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

(2) Prevederea alin. (1) nu poate fi interpretată în sensul restrângerii dreptului autorităților de punere în aplicare a planurilor de sistematizare și amenajare a teritoriului, atât timp cât mutarea se face în condițiile legii, iar măsura luată nu este determinată de apartenența persoanei sau a grupului de persoane în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acestora.

**Art. 14.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la oricare altă categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

### **Secțiunea a V-a – Dreptul la demnitatea personală**

**Art. 15.** - 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.

### **Secțiunea a VI-a – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

**Art. 16.** - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

**Art. 17.** - În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngrădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

**Art. 18.** - (1) Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.

(2) Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

**Art. 19.** - (1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;
- b) medierea faptelor de discriminare;
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

(2) Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.

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

(2) Consiliul soluționează sesizarea prin hotărâre a Colegiului director prevăzut la art. 23 alin. (1).

(3) Prin cererea introdusă potrivit alin. (1), persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

(4) Colegiul director al Consiliului dispune măsurile specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării.

(5) Acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta.

(6) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(7) Hotărârea Colegiului director de soluționare a unei sesizări se adoptă în termen de 90 de zile de la data sesizării și cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea, numele, domiciliul sau reședința părților, obiectul sesizării și susținerile părților, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt și de drept care au stat la baza hotărârii Colegiului director, modalitatea de plată a amenzii, dacă este cazul, calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

(8) Hotărârea se comunică părților în termen de 15 zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

(9) Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

(10) Hotărârile emise potrivit prevederilor alin. (2) și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

**Art. 21.** - Prevederile art. 20 se aplică în mod corespunzător în cazul în care Consiliul investighează din oficiu fapte sau acte de discriminare.

**Art. 22.** - (1) Consiliul este condus de un președinte cu rang de secretar de stat, ales de membrii Colegiului director din rândul acestora, pentru un mandat de 5 ani. Președintele este ordonator principal de credite. Președintele este ajutat în activitatea sa de un vicepreședinte, ales de Colegiul director dintre membrii acestuia, pentru un mandat de 2 ani și jumătate.

(2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor.

**Art. 23.** - (1) Colegiul director al Consiliului este organ colegial, deliberativ și decizional, responsabil pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.

(2) Colegiul director este compus din 9 membri cu rang de secretar de stat, propuși și numiți, în ședință comună, de cele două Camere ale Parlamentului.

(3) Poate fi numit membru al Colegiului director orice cetățean român care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) are capacitate deplină de exercițiu;
- b) are studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
- c) nu are antecedente penale și se bucură de o bună reputație;
- d) are o activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului și combaterii discriminării;
- e) nu a fost agent sau colaborator al poliției politice comuniste;
- f) nu a colaborat cu organele de securitate și nu a aparținut acestora.

(4) La numirea membrilor Colegiului director se va urmări ca minimum două treimi dintre aceștia să fie licențiați în științe juridice.

(5) Membrii Colegiului director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri: a) demisie;

- b) expirarea duratei mandatului;
- c) incapacitate de muncă, potrivit legii;
- d) dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală;
- e) dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3);
- f) la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora.

(6) În situația în care împotriva unui membru al Colegiului director se pune în mișcare acțiunea penală, acesta se consideră suspendat de drept din funcție până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Dacă prin hotărâre se constată nevinovăția persoanei în cauză, suspendarea ei din funcție încetează, este repusă în toate drepturile avute anterior suspendării și i se achită drepturile bănești de care a fost lipsită.

(7) În situația prevăzută la alin. (5) lit. d) calitatea de membru al Colegiului director încetează de drept la data rămânerei definitive a hotărârii de condamnare.

**Art. 24.** - (1) Propunerile nominale pentru Colegiul director se înaintează birourilor permanente ale Camerei Deputaților și Senatului în cel mult 30 de zile de la data la care mandatele au devenit vacante. Propunerile vor fi însoțite de: curriculum vitae, cazier judiciar și

declarații pe propria răspundere ale candidaților, din care să reiasă că nu se încadrează în prevederile art. 23 alin. (3) lit. e) și f).

(2) Birourile permanente ale celor două Camere ale Parlamentului publică pe paginile lor de internet candidaturile depuse și înaintează propunerile comisiilor permanente de specialitate, în vederea audierii candidaților în ședință comună. În termen de 15 zile de la publicarea candidaturilor se pot depune la comisiile permanente de specialitate obiecțiuni în scris, argumentate, cu privire la candidaturile depuse.

(3) În urma audierii candidaților, comisiile permanente de specialitate întocmesc un aviz comun pe care îl prezintă în ședință comună a Camerei Deputaților și Senatului.

(4) Candidaturile se aprobă cu votul majorității deputaților și senatorilor prezenți.

**Art. 25.** - (1) Membrii Colegiului director al Consiliului director sunt garanți ai interesului public.

(2) Durata mandatului membrilor Colegiului director este de 5 ani, iar numirea acestora se face eșalonat, în funcție de expirarea mandatelor.

(3) În cazul în care un loc în Colegiul director devine vacant înaintea expirării mandatului, acesta va fi ocupat de o altă persoană numită, conform procedurii reglementate de prezenta ordonanță, pentru restul de mandat rămas vacant.

(4) Activitatea depusă de membrii Colegiului director pe perioada exercitării mandatului se consideră vechime în specialitate.

(5) În soluționarea cazurilor de discriminare, membrii Colegiului director au calitatea de agent constator care aplică sancțiunile pentru contravențiile stabilite prin prezenta ordonanță. Aceștia își pot delega calitatea de agent constator persoanelor din aparatul de lucru al Consiliului.

(6) La solicitarea președintelui, membrii Colegiului director licențiați în științe juridice pot reprezenta Consiliul în instanțele de judecată în cauzele ce privesc fapte de discriminare.

### **Capitolul III – Dispoziții procedurale și sancțiuni**

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

(2) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

(3) La cererea agenților constatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii:

a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;

b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;

c) să elibereze copiile documentelor solicitate;

d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

(4) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (3) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.

**Art. 27.** - (1) Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare

discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.

(2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

(3) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

(4) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(5) La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

(6) Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică Consiliului.

**Art. 28.** - (1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

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

#### **Capitolul IV – Dispoziții finale**

**Art. 29.** - (1) Structura organizatorică și celelalte atribuții de funcționare ale Consiliului și ale Colegiului director vor fi reglementate prin ordin al președintelui Consiliului.

(2) În vederea exercitării atribuțiilor sale, Consiliul își constituie structuri teritoriale de control și de monitorizare.

**Art. 30.** - (1) Bugetul Consiliului face parte integrantă din bugetul de stat. Proiectul de buget se întocmește de Consiliu, cu avizul Ministerului Finanțelor Publice.


(2) Salarizarea funcționarilor publici și a personalului încadrat cu contract individual de muncă din cadrul Consiliului se face la nivelul corespunzător celorlalte autorități publice autonome aflate sub controlul Parlamentului, potrivit anexei nr. I la Ordonanța Guvernului nr. 2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2006, respectiv anexei nr. I la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru păstrarea confidențialității în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercitarea funcției, personalul din aparatul Consiliului primește lunar un spor de confidențialitate de 15%, calculat la salariul de bază brut. Categoriile de personal care beneficiază de acest spor se stabilesc prin ordin al președintelui Consiliului.

**Art. 31.** - Prezenta ordonanță intră în vigoare în termen de 60 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

**Art. 32.** - La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe se abrogă orice alte dispoziții contrare.





*Proiect finanțat de Guvernele Islandei, Principatului Lichtenstein și Norvegiei prin  
Mecanismul Financiar al Spațiului Economic Financiar*

Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului în România - Comitetul Helsinki  
(APADOR-CH)

Decembrie 2009

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar  
poziția oficială a Mecanismului Financiar SEE*

