



INSPECTORATUL DE POLIȚIE JUDEȚEAN VÂLCEA
BIROUL DE ANALIZĂ ȘI PREVENIRE A CRIMINALITĂȚII

DISCRIMINAREA –Noțiuni generale

Ce este discriminarea?

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza 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.

Mai simplu, discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au în comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.

Care sunt criteriile de discriminare?

Criteriile de discriminare reprezintă acele caracteristici specifice ale persoanelor pe baza cărora se realizează actul de discriminare.

Legislația românească recunoaște următoarele criterii de discriminare: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată.

Care sunt formele discriminării?

Discriminarea directă – are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană care s-a regăsit într-o situație comparabilă, iar diferența de tratament are la bază un criteriu de discriminare.

Acțiunile care intră în sfera discriminării directe includ concedierea cuiva, decizia a nu angaja o persoană, refuzul de a înscrie sau a primi un elev într-o clasă, refuzul de instruire sau promovare a unei persoane din cauza apartenenței sale un grup social sau pe baza unui criteriu din cele menționate mai sus.

Exemple:

Într-un anunț de angajare este menționat următorul lucru: „Nu angajăm femei”, „Nu angajăm romi”

Într-un spațiu public (bar, restaurant, teatru, cinema etc.) este interzis accesul persoanelor infectate cu HIV

Angajatorul află ca una din angajate este însărcinată și o concediază

Angajatorul află ca unul/una dintr angajații/angajatele lui altă orientare sexuală decât cea heterosexuale și îl/o concediază

Discriminarea indirectă - este o forma de discriminare care nu este evidentă la o primă vedere. Deși anumite practici, reguli sau politici sunt aparent corecte și neutre, ele pot ascunde tratamente diferite și nedrepte pentru persoane aparținând diferitelor categorii sociale și pot leza drepturile acestora. Discriminarea indirectă apare atunci când practici, politici sau proceduri ale unei organizații, au efectul de a dezavantaja oameni care împărtășesc anumite caracteristici protejate, chiar dacă acest lucru nu este menționat într-o formă explicită ca în cazul discriminării directe.

Orice restricție sau diferență de tratament trebuie să fie justificată printr-un scop obiectiv și prin demonstrarea necesității respectivei restricții și lipsa unei alternative non-discriminatorii. Spre exemplu, o justificare de tipul „e mai avantajos economic să

discriminez” sau „Barbații sunt mai buni în domeniu IT” nu intra în categoria justificărilor rezonabile.

Exemple

În cadrul unei interviu de angajare sunt puse întrebări privind statutul marital si planurile legate de familie

Într-un anunț de angajare sunt prezente cerințe precum înălțimea sau alte caracteristici fizice care nu sunt necesare pentru desfășurarea muncii, precum si un nivel de studii care nu este necesar pentru specificul muncii

Un anunț de angajare menționează ca cerință obligatorie deținerea unui permis de conducere, criteriu care ar putea dezavantaja persoane cu dizabilitati sau femei. Dacă postul este de sofer atunci criteriul este unul legitim, dacă postul nu implica doar ocazional deplasările pot fi găsite alternative non-discriminatorii (CNCD, *Manual de Pregătire*, 2012, p.22).

Hărțuirea - crearea unui mediu ostil, inconfortabil, ofensator pentru persoanele care aparțin unei anumite categorii sociale reprezintă hărțuire. Aceasta poate fi „acoperită” sub forma glumelor sau unor acțiuni aparent inofensive. Indiferent de intenția cu care a fost săvârșită, orice acțiune care are ca efect lezarea demnității unor persoane si ofensarea unor categorii sociale reprezintă hărțuire.

Exemple

Șeful/Șefa unei echipe face glume rasiste, misogine, homofobe, antisemite

O persoana aflata in poziție superioară de putere face remarci ofensatoare sau oferă atenție nedorită unei persoane aflată în poziție inferioară de putere (ex: un sef care face complimente nedorite sau comentarii ofensatoare la adresa angajatelor)

Victimizarea presupune un tratament ostil, care apare ca rezultat al unei plângeri depuse către insitituțiile competente de către o persoană.

Exemple instrumentate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării:

„ Angajatul A.F. al Regiei de Gospodărie Locală a Municipiului Oradea depune o plângere în care reclamă angajatorul de discriminare și hărțuire datorită orientării sale sexuale. După efectuarea de investigații și audieri de către C.N.C.D. la sediul părții reclamate, aceasta din urmă dispune schimbarea locului de muncă al petentului A.F. de la îngrijitor la Grădina Zoologică la îngrijitor la Cimitirul Municipiului Oradea.”
CNCD, *Manual de Pregătire*, 2012, p.42).

Dispoziția de a discrimina - se refera nu doar la acele dispoziții cu caracter obligatoriu ci și la preferințele exprimate și încurajările privind un tratament discriminatoriu.

Exemple:

Instruirea agenților de recrutare personal să nu selecteze persoane de etnie roma

Instruirea agenților de pază să nu permită accesul în spații publice a persoanelor de etnie romă (C.N.C.D., *Manual de Pregătire*, 2012, p.22).

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Competența în domeniul discriminării

CNCD este o autoritate administrativ-jurisdicțională care are competența de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare. Consiliul este competent să primească petiții privind discriminarea pe orice criteriu.

De asemenea, CNCD se poate pronunța asupra faptelor de discriminare, indiferent de contextul în care acestea au avut loc, cu excepția situațiilor în care o lege specială prevede un alt mecanism de sancționare. De exemplu, în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se prevede că nu CNCD, ci Inspekția Muncii este competentă să constate și sancționeze contravențiile care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă și mai multe forme de discriminare la locul de muncă.

Legislație

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor

Ce se poate obține?/Sancțiuni?

C.N.C.D. poate aplica următoarele tipuri de sancțiuni:

- amenda contravențională, 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.(art. 26 al.1 din O.G. 137/2000);
- avertismentul, în baza art.7 alin.3 din O.G. 2/2001, chiar dacă nu este prevăzut expres de O.G. 137/2000;
- partea care a săvârșit fapte de discriminare poate fi obligată să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești (art. 26 al. 2 din O.G. 137/2000).

Ce nu se poate obține/ce nu poate face CNCD?

CNCD nu poate obliga partea care a discriminat să plătească daune către persoana vătămată și nici nu poate dispune restabilirea situației anterioare (de exemplu, reintegrarea persoanei la locul de muncă). Aceste mijloace de reparare a prejudiciului pot fi ordonate numai de către instanța de judecată în fața căreia o hotărâre favorabilă din partea CNCD se poate dovedi foarte utilă.

Cine poate sesiza CNCD?

Persoana vătămată de o faptă de discriminare (petentul) sau reprezentantul legal al acesteia, în condițiile legii ONG- uri care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în prevenirea și combaterea discriminării, dacă discriminarea a avut loc în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane, la cererea persoanei vătămate de discriminare.

Cum sesizez CNCD?

CNCD poate fi sesizat prin petiție de către persoana vătămată. Petiția poate fi formulată în scris și trimisă CNCD prin unul din mijloacele legale (poștă, e-mail, fax) sau poate fi formulată oral, prin notă de audiență (atunci când persoana vătămată apelează la serviciul de audiențe al CNCD).

CNCD se poate autosesiza privind orice situație, anunț sau eveniment, în privința cărora există indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare.

Ce termene trebuie să fie respectate?

Sesizarea poate fi trimisă în cel mult un an de la data la care s-a petrecut fapta de discriminare sau de la data la care persoana vătămată putea să ia cunoștință de ea. Rezultă că puteți trimite sesizare și după un an, cu condiția să demonstrați că v-ați aflat în imposibilitatea de a lua cunoștință de acea faptă.

Cum dovedesc discriminarea?

În primul rând, este important de reținut faptul că în domeniul discriminării se aplică un standard deosebit pentru dovedirea faptei, denumit „inversarea sarcinii probei”.

Această regulă presupune ca persoana vătămată să dovedească un minim de fapte de pe urma cărora se poate presupune că există o discriminare directă sau indirectă. (art.20 alin.6 din O.G. 137/2000) Legea nu oferă indicații despre care ar putea fi aceste fapte, iar îndeplinirea condițiilor pentru aplicarea inversării sarcinii probei depinde de fiecare caz în parte. Odată ce faptele respective au fost dovedite, îi revine persoanei reclamate să demonstreze că nu a discriminat.

Exemplu: Directorul firmei X declară în diferite contexte publice că nu va angaja niciodată persoane de etnie romă. La recrutare, o tânără de etnie romă este respinsă, deși ea consideră că are experiență și competențe cel puțin egale cu ceilalți

concrenți. Tânăra care se adresează CNCD trebuie să facă dovada afirmațiilor cu caracter rasist ale directorului, precum și dovada că a fost respinsă la concurs deși îndeplinea criteriile de angajare. Apoi, îi revine angajatorului sarcina să demonstreze că procesul de recrutare nu a fost discriminator. Acesta ar putea, de exemplu, să arate rezultatul evaluărilor individuale, regulile aplicate pentru evaluare, faptul că angajează de obicei persoane de etnie romă etc.

Ce probe pot folosi pentru a dovedi discriminarea?

Pentru a susține o petiție la CNCD se pot folosi orice mijloace de probă inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. Dacă se folosesc înscrisuri, este necesar să se depună la dosar atâtea copii câte părți sunt. Dacă înscrisurile sunt într-o limbă străină, este necesară depunerea traducerilor certificate de fiecare parte.

CNCD poate solicita părților să pună la dispoziție anumite documente sau informații pentru a clarifica faptele despre care se face vorbire în petiție. Persoana vătămată poate pune în vedere Consiliului că există anumite documente și informații care pot elucida cazul și pe care aceasta nu are posibilitatea să le obțină.

Persoanele vătămate nu ar trebui să se simtă descurajate de argumente precum „nu poți folosi înregistrarea conversației telefonice cu mine” sau „nu poți folosi mesajele/e-mailurile mele”. Aceste dovezi pot fi aduse la CNCD dacă ele ajută la deomonstrarea existenței unei discriminări. În plus, O.G. nr. 137/2000 nu distinge între tipurile de înregistrări sau contextul în care acestea au fost făcute.

INSTANȚA DE JUDECATĂ

Competența în domeniul discriminării

Persoanele care vor să obțină despăgubiri pentru discriminare, să fie restabilită situația anterioară discriminării sau să se dispună anularea situației create prin discriminare se pot adresa instanței de judecată (art.27, O.G. 137/2000). Dreptul persoanelor de a se adresa instanței se bazează și pe prevederile generale ale Noul Cod Civil referitoare la răspunderea delictuală.

Introducerea unei cereri de chemare în judecată este soluția potrivită pentru persoanele care doresc să obțină despăgubiri pentru prejudiciul care le-a fost creat prin fapta de discriminare. Tot în instanță, persoanele vătămate pot obține restabilirea situației anterioare discriminării, ceea ce înseamnă, de exemplu că persoanele își pot recăpăta drepturile pe care le-au pierdut ca urmare a discriminării.

Sesizarea prealabilă a CNCD nu este o condiție pentru sesizarea instanței de judecată. Cu toate acestea, CNCD va fi citat în mod obligatoriu pentru a depune un punct de vedere la dosar (art.27 al.3). Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru (art.27 O.G. 137/2000)

Cine poate sesiza instanța?

Persoana vătămată de o faptă de discriminare (reclamantul) sau reprezentantul legal al acesteia, în condițiile legii. ONG-uri care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, dacă discriminarea a avut loc în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

Aceleași ONG-uri, la cererea persoanei vătămate de discriminare.

Cum sesizez instanța?

Instanța se sesizează prin intermediul unei cereri de chemare în judecată care se face în contradictoriu cu persoanele considerate responsabile pentru discriminare (pârâtul/pârâții).

Ce termene trebuie să respect?

Se poate introduce cerere de chemare în judecată în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care persoana vătămată putea să ia cunoștință de ea.

Cum dovedesc discriminarea?

În primul rând, este important de reținut faptul că în domeniul discriminării se aplică un standard deosebit pentru dovedirea faptei, denumit „inversarea sarcinii probei”.

Această regulă presupune ca persoana vătămată să dovedească un minim de fapte de pe urma cărora se poate presupune că există o discriminare directă sau indirectă. (art.20 alin.6 din O.G. 137/2000) Legea nu oferă indicații despre care ar putea fi aceste fapte, iar îndeplinirea condițiilor pentru aplicarea inversării sarcinii probei depinde de fiecare caz în parte. Odată ce faptele respective au fost dovedite, îi revine persoanei reclamate să demonstreze că nu a discriminat.

Exemplu: Directorul firmei X declară în diferite contexte publice că nu va angaja niciodată persoane de etnie romă. La recrutare, o tânără de etnie romă este respinsă, deși ea consideră că are experiență și competențe cel puțin egale cu ceilalți concurenți. Tânăra care se adresează CNCD trebuie să facă dovada afirmațiilor cu caracter rasist ale directorului, precum și dovada că a fost respinsă la concurs deși îndeplinea criteriile de angajare. Apoi, îi revine angajatorului sarcina să demonstreze că procesul de recrutare nu a fost discriminator. Acesta ar putea, de exemplu, să arate rezultatul evaluărilor individuale, regulile aplicate pentru evaluare, faptul că angajează de obicei persoane de etnie romă etc.

Ce probe pot folosi pentru a dovedi discriminarea?

În fața instanței se pot folosi orice mijloace de probă inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. Codul de procedură civilă prevede că „Dovada unui act juridic sau a unui fapt se poate face prin înscrisuri, martori, prezumții, mărturisirea uneia dintre părți, făcută din proprie inițiativă sau obținută la interogatoriu, prin expertiză, prin mijloacele materiale de probă, prin cercetarea la fața locului sau prin orice alte mijloace prevăzute de lege.” Dacă se folosesc înscrisuri, este necesar să se depună la dosar atâtea copii câte părți sunt. Reclamantul (persoana vătămată) este cel care propune probele în cererea de chemare în judecată. De aceea este important ca la finalul cererii să se menționeze lista categoriilor de probe cerute de reclamant și să se solicite instanței încuviințarea acestor probe.

Instanța poate cere din oficiu părților să aducă anumite probe, atunci când consideră că cele existente nu lămuresc procesul.

POLIȚIA

Unele forme ale discriminării pot căpăta forma infracțională, situație în care se poate adresa parchetului/poliției o sesizare penală, prin plângere (atunci când se reclamă încălcarea prin infracțiune a unui drept/interes propriu) sau denunț (atunci când se reclamă încălcarea prin infracțiune a unui drept/interes al altuia). Desigur, parchetul/poliția se poate sesiza și din oficiu.

Dacă, după efectuarea de verificări și cercetări, parchetul/poliția apreciază că sesizarea este întemeiată, va sesiza, prin rechizitoriu, instanța de judecată penală, care va putea dispune condamnarea (sanctionarea penală: amendă penală, închisoarea sau alte măsuri) celui vinovat.

Art. 282, alin. 1 (d) din Codul Penal sancționează „fapta funcționarului public care îndeplinește o funcție ce implică exercițiul autorității de stat sau a altei persoane care acționează la instigarea sau cu consimțământul expres ori tacit al acestuia de a provoca unei persoane puternice suferințe fizice ori psihice”, și stabilește ca circumstanță agravantă când aceasta se face „pe un motiv bazat pe orice formă de discriminare”. Fapta se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

De asemenea, art. 369 din Codul penal sancționează “incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane. Infracțiunea se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă de la 1.800 la 150.000 lei (potrivit art. 61 din Codul penal).

Se poate observa că noua incriminare tratează distinct instigarea la ură de instigarea la discriminare, fiind suficient pentru existența infracțiunii ca prin fapta comisă să se instige/incite doar la ură împotriva unei categorii de persoane, chiar dacă prin aceasta nu se realizează, practic, o incitare la discriminare.

De asemenea, se observă că nu există infracțiune dacă incitarea la ură vizează una sau chiar mai multe persoane, ci numai dacă este vizată o categorie de persoane. Dar, această categorie poate fi de orice fel, întrucât legea nu limitează în vreun mod categoriile de persoane protejate prin această incriminare. E suficient că se incită la ură împotriva unei categorii de persoane, indiferent care ar fi ea.

Pentru declanșarea anchetei penale în legătură cu săvârșirea acestei infracțiuni nu este obligatorie formularea unei sesizări (plângere, denunț) din partea unei persoane, întrucât parchetul/poliția se poate sesiza din oficiu. Desigur, această nu înseamnă că o persoană nu poate adresa o sesizare și în acest caz.

Potrivit art. 289 - 290 din Codul de procedura penală (Legea nr. 135/2010), plângerea penală sau denunțul penal trebuie să cuprindă: numele, prenumele, codul numeric personal, calitatea și domiciliul petiționarului ori, pentru persoane juridice, denumirea, sediul, codul unic de înregistrare, codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar, indicarea reprezentantului legal ori convențional, descrierea faptei care formează obiectul plângerii/denunțului, precum și indicarea făptuitorului și a mijloacelor de proba, dacă sunt cunoscute. Plângerea/denunțul trebuie semnate.