



**RAPORT DE ACTIVITATE PENTRU ROMÂNIA  
INSTRUIRE ÎN DOMENIUL COMBATERII DISCRIMINĂRII ȘI  
PROMOVĂRII DIVERSITĂȚII**

**CENTRUL DE RESURSE JURIDICE**

**Mai 2008**



*The contents of this publication do not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Neither the European Commission nor any person acting on its behalf is responsible for the use which might be made of the information in this publication.*

This project and publication has been commissioned by the European Commission under the framework of the European Community Action Programme to combat discrimination (2001-2006). This programme was established to support the effective implementation of new EU anti-discrimination legislation. The six-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective anti-discrimination legislation and policies, across the EU-25, EFTA and EU candidate countries.

Proiectul de Instruire în domeniul combaterii discriminării și promovării diversității a fost derulat de către Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) în parteneriat cu Grupul pentru Politici privind Migrația ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) și Societatea Internațională pentru Managementul Diversității – idm ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)).

Activitățile la nivel național au fost derulate de către Centrul de Resurse Juridice ([www.crj.ro](http://www.crj.ro))

## I. Cuprins

II. Introducere .....	1
III. Seminariile privind combaterea discriminării .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a) Activități la nivel național - seminarii privind combaterea discriminării	
b) Mapping exercise: ONG-urile/Organizațiile sindicale care lucrează în domeniul combaterii discriminării.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c) Legislația la nivel național privind combaterea discriminării .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
d) Oportunități de atragere a fondurilor în domeniul combaterii discriminării.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV. Seminar privind Managementul Diversității .....	41
Anexe.....	45
Rolul organizațiilor sindicale în combaterea discriminării.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Suport de curs privind diversitatea .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## II. Introducere

Centrul de Resurse Juridice a fost responsabil de organizarea a două seminarii pe tema combaterii discriminării în România: primul seminar a avut loc la Sinaia, Hotel, Cota 1400, în perioada 7-9 Noiembrie 2007 și al doilea la Predeal, Hotel Belvedere, în perioada 5-7 Martie 2008.

Seminarul privind Managementul Diversității a fost organizat în București, în data de 24 Ianuarie 2007, la Hotel Novotel, de către Centrul de Resurse Juridice în parteneriat cu compania Interact.

Selecția pentru formarea grupului de participanți la primul seminar (ce a avut loc în perioada 7-9 Noiembrie) a început în vara anului 2007, odată cu transmiterea de invitații și scrisori de aplicație către 40 de potențiali participanți. Ulterior, în luna Septembrie 2007, CRJ a organizat o sesiune de lucru cu trainerii în vederea selectării viitorilor participanți la seminarul din luna Noiembrie, la care au fost invitați reprezentanți ai ONG-urilor și sindicatelor, precum și un membru al Comitetului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Seminarul s-a desfășurat într-o locație aflată într-o stațiune montană, lucru foarte apreciat de către toți participanții ca fiind o opțiune foarte bună pentru organizarea unei instruirii.

Imediat după seminarul ce a avut loc în luna Noiembrie, CRJ a început selecția participanților la seminarul organizat în luna Martie 2008. Această selecție s-a bazat pe lista participanților de la seminarul privind combaterea discriminării ce a avut loc în anul 2005 la Constanta. De asemenea, participanții la seminarul din luna Noiembrie au fost informați asupra posibilității continuării instruirii participând la seminarul din Martie 2008. Acest al doilea seminar a fost organizat la Predeal pentru 44 de participanți. Pregătirea acestui seminar a fost mult mai facilă deoarece majoritatea participanților la seminarul din anul 2007 au fost încântați că își pot continua instruirea privind combaterea discriminării.

Pentru seminarul privind Managementul Diversității, organizat de către CRJ și compania Interact (expertă în instruire și consultanță) pe 24 ianuarie 2008 la Hotel Novotel, au fost selectate 50 de persoane, reprezentanți ai companiilor private din București. Aceștia au fost informați despre gratuitatea participării la acest seminar încă din invitație.

Prin participarea unor invitați speciali, un expert străin în instruirea privind managementul diversității, un reprezentant al Băncii ABN AMRO și unul din partea Coca Cola HBC, au fost prezentate participanților diverse experiențe privind managementul diversității. Sesiunile de prezentare au fost interactive, participanții având ocazia să adreseze întrebări vorbitorilor, atât în sesiunile plenare, cât și în cadrul grupurilor de lucru.

În perioada premergătoare seminarului, CRJ a primit numeroase solicitări (telefonice și în scris) din partea reprezentanților ONG-urilor interesate să participe la seminarul privind managementul diversității. Toate acestea au primit informații privind Manualul privind Managementul Diversității, precum și explicația că acest seminar a avut drept țintă reprezentanți ai companiilor private.

### **III. Seminariile privind combaterea discriminării**

#### **a) Activități la nivel național - seminarii privind combaterea discriminării**

##### **Design-ul instruirii privind combaterea discriminării**

Aceste seminarii s-au îmbunătățit semnificativ din punct de vedere al conținutului și al organizării față de cel din anul 2005, acesta fiind rezultatul schimbării echipei de traineri și a experienței acumulate de ONG-urile din România în organizarea unor asemenea acțiuni ample în domeniul combaterii discriminării.

Primul seminar s-a desfășurat în perioada 7-9 Noiembrie 2007, la Sinaia, Hotel Cota 1400, iar cel de-al doilea la Predeal, în perioada 5-6 Martie 2008.

4,85% dintre respondenți au declarat că, de această dată, obiectivele seminariilor au fost mult mai clar formulate, 4,82% dintre activitățile derulate în cadrul seminariilor au stimulat învățarea continuă. De asemenea, 4,73% dintre respondenți au sugerat că activitățile din cadrul seminariilor le-au oferit suficientă practică și feedback, 4,52% au declarat că nivelul de dificultate a fost adecvat, în timp ce 4,27% au răspuns că locația seminariilor a fost, de asemenea, bine aleasă.

##### **Pregătirea seminariilor privind combaterea discriminării**

Echipa de traineri a colaborat foarte bine cu organizatorii pentru pregătirea seminariilor. Cu toții au fost foarte dedicate și au contribuit la organizarea seminariilor. Deși față de anul 2005, jumătate dintre traineri a fost înlocuiți, echipa a conlucrat foarte bine, deoarece mulți dintre traineri fuseseră implicați împreună în proiecte anterioare. Echipa s-a întrunit de mai multe ori pentru pregătirea seminarului, de la faza de selecție a participanților și pregătirea schiței de program și a curriculei seminariilor. Pentru a veni în întâmpinarea nevoilor echipei de traineri, pentru anumite sarcini s-a lucrat în echipe mici, de 2-3 traineri. Astfel, pentru pregătirea anumitor prezentări, au fost formate echipe separate de traineri specializați pe domeniul juridic, o echipă de doi traineri a pregătit în detaliu sesiunea dedicată reprezentanților organizațiilor sindicale și de asemenea, separat au fost pregătite sesiunile pe grupuri de lucru. Cu toate acestea, echipa s-a consultat în permanență, iar deciziile au fost luate în formulă reunită.

##### **Desfășurarea seminariilor privind combaterea discriminării**

Exercițiile aduse în discuție în cadrul grupurilor de lucru s-au îmbunătățit simțitor. Reprezentantul organismului național pentru egalitatea de șanse a fost mult mai bine pregătit și a fost capabil să transmită mai multe informații celorlalți participanți, deoarece activitatea organismului național pentru egalitatea de șanse s-a dezvoltat semnificativ în ultimii doi ani. Timpul alocat seminariilor a fost prea scurt pentru a trece în revistă toate informațiile și exercițiile pregătite. Mai mult timp alocat activităților informale și celor desfășurate în aer liber ar fi permis participanților o mai bună relaționare, în special în privința reprezentanților ONG-urilor și ai organizațiilor sindicale.

În timpul celor două seminarii privind combaterea discriminării, în paralel cu sesiunile plenare, au fost organizate sesiuni de lucru pe teme legislative și de advocacy.

Sesiunile plenare au abordat următoarele:

- cadrul legal privind combaterea discriminării;
- modalități de utilizare a instrumentelor de combaterea discriminării în relațiile de muncă (adresate în special reprezentanților sindicatelor);
- instrumente de lobby și advocacy;
- spețe din legislația națională și europeană (ale Curții Europene privind Drepturilor Omului și Curții Europene de Justiție – subiect mult mai dezvoltat în cadrul celui de-al doilea seminar, din Martie 2008, la care participanții erau deja mai familiarizați cu tema anti-discriminării).

Obiectivele principale ale prezentării cadrului legal au fost de a ajuta participanții să pătrundă conceptele abordate de domeniul anti-discriminării, în conformitate cu legislația europeană și prevederile legale românești în vigoare și de a facilita participanților accesul la modalitățile de combatere a discriminării pe cale legală.

Participanților le-au fost prezentate:

- Directiva Consiliului Europei 2000/43/EC din 29 Iunie 2000, privind implementarea principiului tratamentului egal aplicat persoanelor;
- Directiva COUNSILIULUI Europei 2000/78/EC din 27 Noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Februarie 2007.

Interzicerea discriminării – domeniile de aplicare:

- Cu privire la exercitarea tuturor drepturilor prevăzute de lege (Protocolul nr. 12 CEDO)
- În domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (art.2 alin.1)
- Relații de muncă (angajare, profesie), Accesul la servicii publice, bunuri, facilități, Accesul la educație, Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice, Dreptul la demnitate personală

Interzicerea discriminării – persoane cărora li se aplică:

- Persoane fizice
- Persoane juridice private sau publice
- Instituții publice

Interzicerea discriminării – categorii de grupuri dezavantajate

Concepte cheie :

- discriminarea directă
- discriminarea indirectă
- cerințe ocupaționale determinate
- hărțuirea
- victimizarea
- adaptarea rezonabilă
- măsuri afirmative

Căi legale de apărare împotriva discriminării:

- documentare
- plângere CNCD
- Acțiune în instanță

Documentare - partajarea sarcinii probei:

“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”

- Orice mijloace de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice
- Plângere la CNDC
- Acțiune în instanță

Tot în cadrul prezentărilor pe teme legislative participanții (sesiune martie 2008) au fost introduși în tematica **Instituțiilor Europene**.

Obiectivul acestei sesiuni a fost ca participanții să cunoască instituțiile relevante la nivelul UE din domeniul antidiscriminării și cum să le acceseze. Iar ca rezultat principal trainerii s-au așteptat ca la finalul programului de formare participanții să cunoască precedentele esențiale din jurisprudența Curții Europene de Justiție.

În cadrul acestei sesiuni s-a vorbit despre instituțiile europene cu rol în combaterea discriminării, participanții primind cunoștințe despre art. 13.1 din Tratatul de la Amsterdam, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities - Anti-discrimination Unit, Agenția Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale - FRA (fostul EUMC), Curtea Europeană de Justiție diferit de CEDO; Ombudsman European; Parlamentul european – membrii ai Parlamentului European; grupuri; comisii intergrup (e.g.: LGBT, minorități, drepturi fundamentale, raportori), FRALEX: rețea de experți independenți în domeniul juridic, Rețea de experți juriști în domeniul combaterii discriminării– numai pe cele 5 criterii.

Au fost prezentate câteva din cele mai importante precedente la Curtea Europeană de Justiție:

**Gen:**

- **Defrenne v. Sabena** (1976)– egalitatea în forma principiului plății egale pentru muncă egală apare ca obiectiv social al UE - **Art.141 Tratatul CE**; aplicabil numai în cazul în care discriminarea este directă și clară

- **Mcarthys v. Smith** (1980) – angajată în locul unui barbat dar la un salariu inferior – CEJ: evaluarea scopului și a naturii muncii în evaluarea comparabilității

- **Dekker v Stichting**(1991) – discriminarea împotriva unei femei gravide constituie discriminare directă

Vârsta:

- **Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA**– Directiva 78 nu împiedică aplicarea legii spaniole care permitea adoptarea de clauze în contractele colective în conformitate cu care angajații puteau fi obligați să se pensioneze atunci când ajungeau la o anumită limită de vârstă.

- **Mangold v Helm**(2005) –obiectivul inserției profesionale a muncitorilor în vârstă nu autorizează adoptarea de legislație națională care să interzică încheierea de contracte pe o durată limitată pentru angajații de peste 52 de ani; diferența de tratament este nondiscriminatorie dacă este obiectivă și rațional justificată printr- un obiectiv legitim;

Orientare sexuală:

- **Grant v. SouthWestTrains** (1996) - Art. 141 TEC se aplică doar în cazul genului nu și al orientării sexuale;

- **P v S and Cornwall County Council** (1996) – Equal Treatment Dr. – singurul motiv pentru demitere a fost decizia angajatului de a se supune unei operații de schimbare de sex: “A tolera discriminarea determinată de intenția de a realiza o intervenție chirurgicală pentru schimbarea sexului sau de existența unei astfel de operații ar echivala cu eșecul în a respecta demnitatea și libertatea la care orice persoană are dreptul și pe care instanța are obligația să le protejeze.”

- **KB v. National Health Service Pensions Agency** (2004) – Equal Treatment Dr. +141-limitarea pensiilor la soțul sau soția supraviețuitoare în MB în perioada când legislația nu permitea căsătoria gay

Dizabilitate:

- **Coleman v Attridge Law (2008) – AG Opinion:** protecția împotriva discriminării datorate dizabilității este extinsă și în cazul angajaților care chiar dacă nu suferă de dizabilități au în îngrijire (sau sunt aproape asociați cu) o persoană cu dizabilități **-discriminare prin asociere**

Tot în cadrul sesiunii de formare din martie 2008, ca urmare a solicitărilor adresate de participanți, în ultima zi a fost alocat un timp scurt pentru discutarea temei “Când discriminarea este penală?”, ocazie cu care participanții au învățat despre circumstanța agravantă, insulta și calomnia, hărțuirea sexuală, abuzul în serviciu prin îngădirea unor drepturi, împiedicarea libertății cultelor.

În cadrul sesiunii de formare cu reprezentanții sindicatelor au fost abordate următoarele teme de discuție:

- specificul instrumentelor la dispoziția sindicatelor
- rolul sindicatelor în combaterea discriminării
- tipurile de intervenție

*Specificul instrumentarului sindical:*

- Articolele 7 și 11 ale Directivei 2000/43/EC, și Articolele 9 și 13 ale Directivei 2000/78/EC - obligația statelor de a lua măsuri ca ONG-urile și sindicatele să poată reprezenta victimele discriminării – Directiva 78

- Legea 54/2003- sindicatelor – scopul oricărui sindicat este acela de apărare a intereselor membrilor, de protecție a membrilor inclusiv în cazurile de discriminare

- Legea 53/2003- CM + modificarea Art.269

- Legea 202/2002 Atr.32,33, 38 și modificarea Legea 340/2006– egalitate de șanse

- OG 137/2000 – Art.28.1 AD – plângere în nume propriu sau susținerea membrilor: „ONG care au ca scop protecția DO 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”

O altă temă abordată în cadrul sesiunii de formare cu sindicatele a fost cea intitulată „Cum se poate discrimina în relațiile de muncă?”, cu ocazia căreia au fost discutate faptele de discriminare într-un raport de muncă și protecție socială și ce anume fapte constituie discriminare. Ocazie cu care reprezentanților sindicatelor le-au fost prezentate următoarele aspecte care constituie discriminare:

- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține uneia dintre categoriile protejate
- condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o categorie protejată
- discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la una din categoriile menționate

În continuare a fost dezbătut rolul sindicatelor în combaterea discriminării :

-Ce trebuie să facă un lider sindical :

- Cunoașteți politicile companiei și legislația
- Implementați politicile respective – fiți un exemplu

- Asigurați-vă că angajații cunosc politicile și își cunosc drepturile și știu mecanismele de intervenție – Comunicați!
- Monitorizați, documentați, interveniți, consiliați
- Cum poate acționa organizația sindicală
  - Proactiv
  - Reactiv

În această sesiune participanții – reprezentanți ai sindicatelor au fost informați despre ce anume înseamnă un rol proactiv, explicându-li-se despre:

- campanii de educare, informare pentru membri pentru a-i educa în ceea ce privește propriile drepturi
- elaborarea de regulamentele interne ale unităților care să includă sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare
- în cazul negocierii contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, să se asigure de introducerea de clauze de interdicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte
- în cadrul propriei organizații să asigure egalitatea de gen și respectarea diversității prin menționarea acestor aspecte în statute proprii, (e.g. promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie)
- participare în rețele de dialog social împreună cu alte sindicate, ONGuri și autorități

În discuția despre rolul reactiv al liderului de sindicat, participanții au învățat că un astfel de rol poate însemna:

- Să reprezinte victima discriminării în relațiile de muncă în cazul în care unul dintre membrii de sindicat este discriminat (din un motiv oarecare sau pentru că este sindicalist) – mediere dar și susținere în fața CNCD sau a instanței conf. OG 137
- Intervenție legală în baza legislației privind egalitatea de șanse în caz de discriminare pe baza sexului – Art.32 Lg 202
- Discuție privind tipuri de intervenție posibile în cazul în care proprii membri sunt agenți ai discriminării și este implicată responsabilitatea angajatorului
- Monitorizare, documentare, analizare și intervenție la nivel de propuneri de politici publice – rol de câine de pază în relația cu autoritățile și patronatul

Trainerii au alocat pentru reprezentanții sindicatelor spațiu pentru realizarea unui exercițiu prin care aceștia să răspundă la următoarele întrebări:

*Care sunt faptele care sunt sancționabile □n conformitate cu legislația anti-discriminare?*

*Cum puteți interveni □n acest caz □n calitate de lideri sindicali:*

- a. *Pe termen scurt: obiective, pași, acțiuni, parteneri posibili, resurse necesare*
- b. *Pe termen lung: obiective, pași, acțiuni, parteneri posibili, resurse necesare*
- c. *Cu ce alți actori ați relaționa pentru fiecare tip de intervenție? Cum?*

În paralel cu tematica legislativă, participanții au primit informații despre modalitățile de intervenție pe care le pot avea în calitate de reprezentanți ai ONG-urilor și ai organizațiilor sindicale.

Astfel, participanții au învățat despre instrumentele utilizate în cadrul campaniilor de advocacy sau a activităților de lobbying, despre modul în care o campanie poate fi susținută prin acțiuni de fundraising, despre informare, educare și comunicare, pașii unei campanii, pașii monitorizării și formarea rețelelor, principiile care stau la baza formării unei rețele.

Pentru realizarea exercițiilor, atât la seminarul din noiembrie cât și la cel din martie, participanții au fost împărțiți în câte trei grupe de lucru și au primit fiecare câte un exercițiu prin care s-a urmărit atât fixarea, utilizarea și aprofundarea cunoștințelor juridice predate în timpul trainingului, cât și utilizarea

acestor cunoștințe în cadrul unei campanii de advocacy și lobbying pentru a preveni și combate cazurile de discriminare.

Puncte tari: echipa nouă de traineri funcționează foarte bine, membri săi având expertiză de specialitate în domeniile abordate și pregătire practică solidă. Partenerul care implementează proiectul are o reputație foarte bună la nivel național, iar expertiza sa juridică este considerată un mare avantaj în societatea civilă din România. De asemenea, are o vastă experiență în derularea de proiecte adresate altor ONG-uri, organizații sindicale și manageri de resurse umane în domeniul combaterii discriminării, experiență în susținerea cazurilor strategice în instanță la nivel național și o bună colaborare cu organismul național pentru egalitatea de șanse.

Puncte slabe: bugetul limitat care impune scrurtarea programului (numărul de nopți de cazare acoperite prin acest proiect).

În timpul grupurilor de lucru din cadrul sesiunilor de instruire participanții (ONG-urile și organizațiile sindicale) au fost foarte cooperanți și activi, acest lucru fiind semnalat și în fișele de evaluare ca un punct pozitiv. În afara grupurilor de lucru, programul a fost foarte intens și destul de restrictiv, doar cinele și pauzele de cafea permițând interacționarea. Câțiva respondenți au menționat relaționarea ca fiind unul dintre aspectele valoroase ale seminariilor. Deoarece timpul a fost foarte scurt, în afara sesiunilor de instruire, au putut fi observate două grupuri: unul al ONG-urilor și celălalt al sindicaliştilor. Acest aspect s-a îmbunătățit în timpul seminarului de follow-up organizat în luna martie la Predeal, când am organizat o seară specială de film privind combaterea discriminării și o altă seară specială pentru ONG-uri/sindicate.

### **Principalele învățăminte rezultate în urma seminariilor privind combaterea discriminării**

Majoritatea participanților au declarat că seminariile au fost valoroase și foarte utile. Cu toate acestea, cei care și-au detaliat răspunsurile au menționat că cele mai importante informații au fost cele legate de modalitățile de adresare a unui caz de discriminare (cazuri în instanță) – în special, redactarea unei plângeri către organismul național pentru egalitatea de șanse și către o instanță civilă. În plus, au fost participanți care au considerat ca foarte valoroase informațiile legate de legislația privind combaterea discriminării și cum se poate aplica unui caz concret. Au existat și participanți care au menționat faptul că au fost foarte utile momentele de interacțiune și relaționare dintre reprezentanții ONG-urilor și ai sindicatelor.

În ansamblu, participanții nu au răspuns acestei întrebări sau au răspuns că întregul seminar a fost valoros și util. Au existat totuși și participanți care nu au înțeles întrebarea, poate din pricina faptului că în traducerea în limba română diferența dintre varianta afirmativă și cea negativă este dată de o expresie scurtă “cel mai puțin”, și este posibil ca aceștia să nu se fi așteptat la o astfel de întrebare în chestionarul de evaluare. Ca urmare, răspunsurile primite la acest punct au fost aspectele utile ale seminarului, fiind observate pe alocuri repetiții ale răspunsului dat la Întrebarea 20.

Marea majoritate (2/3) a respondenților a sugerat alocarea unui timp prelungit cursului de instruire, acesta fiind aspectul care va contribui la îmbunătățirea cursului pe viitor. Aproape jumătate dintre respondenți au propus includerea de teme noi, de unde și alocarea unui timp mai mare. Acest lucru este relevant, de vreme ce procentajul respondenților care au declarat că seminarul ar trebui să adopte un ritm mai alert și un ritm mai puțin alert este identic (1/6). Propunerea înaintată de o treime dintre respondenți privind actualizarea conținutului informațional pentru seminariile viitoare este firească și nu vine ca un reproș adresat seminariilor anterioare. Au fost înregistrate mai multe opinii privind creșterea nivelului de dificultate a seminarului (în jur de 1/4) decât cele care sugerează scăderea nivelului (sub 1/10). Una dintre sugestiile foarte des menționate a fost clarificarea obiectivelor (în jur de 1/3), în timp ce aproape un sfert dintre respondenți au considerat că organizatorii ar trebui să ofere mai multe informații înainte de începerea seminarului în vederea pregătirii adecvate a participanților. O sugestie foarte binevenită făcută de un sfert dintre respondenți a fost de a concepe activități mai

stimulative pentru participanți. Pe de altă parte, au existat și răspunsuri care au sugerat îmbunătățirea metodelor de instruire și organizarea (sub 1/10).

Sugestiile de îmbunătățire a cursurilor de instruire viitoare au fost variate. Cele mai des întâlnite au fost: prezentarea modelelor de bună și slabă practică ale ONG-urilor în domeniul combaterii discriminării, prezentarea mai multor exemple și studii de caz pentru situații soluționate. Alte propuneri au vizat organizarea de instruiți adresate diferitelor grupuri expuse discriminării (ONG-urile au sugerat: persoane cu dizabilități fizice sau mintale, imigranți, femei, tineri, discriminarea pozitivă a minorităților) sau discriminarea la locul de muncă. În privința metodelor de instruire, doi respondenți au sugerat jocul de rol pentru un caz de discriminare și simularea unei instanțe de judecată pentru rezolvarea cazului respectiv. De asemenea, respondenții au cerut și organizarea de astfel de instruiți la nivel local.





## **b) MAPPING EXERCISE: ONG-uri și sindicate care lucrează în domeniul combaterii discriminării – Cazul României**

### **MAPPING EXERCISE: ONG-uri și sindicate care lucrează în domeniul combaterii discriminării – Cazul României**

Cercetarea a fost realizată având în vedere reprezentanți ai societății române din România care lucrează în domeniul combaterii discriminării sau care desfășoară activități conexe cu domeniul combaterii discriminării (pe criteriul originii rasiale sau etnice, religie sau conștiință, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală). Coordonatorul Național din cadrul proiectului a intervievat mai mulți reprezentanți ai ONG-urilor în întâlniri ce au avut loc fie la sediul acestora sau la sediul Centrului de Resurse Juridice sau prin telefon. Fiecărei persoane i-au fost adresate aceleași întrebări. Aceste întrebări au fost formulate astfel încât să urmărească obținerea informațiilor necesare pentru a răspunde întrebărilor din formularul avut în vedere la realizarea exercițiului de ‘mapping’. Întrebări suplimentare au fost adresate pentru a obține clarificări atunci când a fost necesar, în legătură cu activitatea ONG-ului respectiv.<sup>1</sup> În același timp, în diferite moduri (interviuri, cercetare a site-urilor web, a buletinelor informative) au fost consultate principalele federații sindicale.<sup>2</sup>

#### **I. Profilul ONG-urilor/sindicatelor care lucrează în domeniul combaterii discriminării**

##### **1. Ce fel de ONG-uri/sindicate care lucrează în domeniul combaterii discriminării există la nivel național?**

Am descoperit că este destul de dificil să găsim un număr larg de ONG-uri care să lucreze în domeniul combaterii discriminării în România. Există un număr mic de organizații de protecție a drepturilor omului care își dedică o parte a activității lor combaterii discriminării și există un număr de organizații care se concentrează asupra discriminărilor la care sunt expuse anumite categorii de persoane (romi, origine etnică, dizabilități mintale sau fizice, religie sau conștiință și orientare sexuală).

Combaterea discriminării nu este în sine un domeniu de interes pentru multe din organizațiile non-guvernamentale din România. Un motiv poate fi acela că lupta împotriva discriminării presupune de multe ori acordarea unui minim de asistență juridică sau chiar reprezentare legală, iar finanțarea acestor activități este săracă. În plus, ONG-urile nu au acces la expertiză în domeniul anti-discriminării (dezvoltată în cadrul staff-ului sau din surse externe organizației). În cadrul societății civile și chiar al profesiilor juridice există un număr redus de experți în domeniul anti-discriminării. Un alt obstacol în dezvoltarea unei cauzistici în domeniul discriminării în constituie și faptul că persoanele expuse discriminării sunt deseori reticente la a reacționa împotriva fapturilor comportamentelor discriminatorii. Stigma cu care se confruntă anumite grupuri de persoane este atât de puternică și de extinsă încât le face să prefere să păstreze tăcerea și să nu acționeze împotriva discriminării decât să ia atitudine pentru protecția și afirmarea propriilor drepturi.

---

<sup>1</sup> Au fost avute în vedere următoarele ONG-uri sau experți individuali (interviuri, rapoarte anuale, rezumate proiecte desfășurate etc): Centrul de Resurse Juridice, ACCEPT, Fundația pentru o Societate Deschisă, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Asociația Parteneri în Dezvoltare, Fundația ESTUAR, Asociația Națională a Persoanelor cu Handicap Neuro-Motor, Uniunea Națională a Organizațiilor Persoanelor Afectate de HIV/AIDS, Asociația Română Anti-SIDA, membri ai Coaliției pe Dizabilități Mintale inițiată de Centrul de Resurse Juridice, Romani CRISS, Institutul pentru Politici Publice, Comitetul Român Helsinki, Asociația SOLidaritatea pentru Libertatea de Conștiință, Asociația Martorii lui Iehova, Liga Pro Europa, Agenția de Monitorizare a Presei, experți independenți: Eugen Crai, Romanița Iordache, Emil Moise.

<sup>2</sup> Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția; Confederația Națională Sindicală “Cartel Alpha”; Confederația Sindicatelor Democratice din România; Confederația Sindicală Națională “Meridian”; Confederația Blocului Național Sindical; Confederația Națională “Sanitas”.

Un alt factor care contribuie la situația actuală din societatea civilă din România este și faptul că majoritatea ONG-urilor nu percep discriminarea în substanța sa, cu consecințele pe care le are asupra vieții indivizilor. De exemplu, ONG-urile care acordă servicii sociale anumitor grupuri de persoane nu realizează că de cele mai multe ori, lipsa sau dificultatea întâlnită în accesarea serviciilor pentru aceste categorii de persoane este datorată tocmai discriminării.

În ceea ce privește sindicatele, situația este mai îngrijorătoare deoarece nici unul dintre sindicatele existente nu manifestă vreun interes pentru politici sau activități antidiscriminare. Sindicatele locale sunt destul de slabe în timp ce federațiile naționale, deși au un oarecare interes legat de aspectele de gen, le lipsește înțelegerea și expertiza asupra discriminării bazată pe alte criterii.

## **2. Cu ce criteriu(i) de discriminare, tip sau sector se ocupă (dacă se ocupă cu un criteriu specific sau sector cum ar fi de exemplu educația)?**

Organizațiile de protecție a drepturilor omului se ocupă de discriminare în general, fără a viza anumite criterii sau se ocupă în mod special cu discriminarea pe criteriul originii etnice și rasiale, acesta fiind un criteriu de discriminare de interes special în România.

Chiar dacă există un număr de ONG-uri care se ocupă în mod special de anumite grupuri de persoane (pe criterii de discriminare precum origine rasială sau etnică, religie sau conștiință, vârstă sau orientare sexuală), puține dintre aceste ONG-uri lucrează din perspectiva combaterii discriminării.

Dorim să subliniem faptul că organizațiile care acționează pentru promovarea drepturilor etnicilor romi au o puternică expertiză în domeniu și reușesc să găsească finanțări. Din nefericire doar o organizație cu acest profil (RomaniCRISS) se axează în mod special pe problema discriminării pe criteriul etniei romi realizând studii și reprezentând cazuri de discriminare.

ONG-urile care lucrează pentru protecția persoanelor cu dizabilități își concentrează în mod special activitatea pe oferirea de servicii sociale sau chiar servicii juridice pentru beneficiarii lor. Asistența oferită acestora are ca scop asigurarea realizării integrale a drepturilor acestor persoane și accesul lor la drepturile și facilitățile special create de stat având în vedere dizabilitățile. Discriminarea este deseori unul din motivele care stau la baza problemelor sociale cu care aceștia se confruntă, dar pentru că nu i se acordă importanța cuvenită ea este deseori ignorată.

Cea mai întâlnită modalitate de asistență a persoanelor aparținând minorităților religioase este cea prin intermediul organizațiilor religioase (precum Martorii lui Iehova, Greco-catolicii avuți în vedere în cercetarea noastră). Aceste organizații oferă asistență juridică în cazurile de discriminare pe criteriul religiei. Uneori aceste organizații lucrează în colaborare cu alte ONG-uri sau experți independenți. Există o organizație non-guvernamentală care își propune să asigure respectarea libertății de gândire, religie și conștiință și separarea dintre Stat și Biserica Ortodoxă Română. Până acum însă, acțiunile sale nu au fost concentrate pe problematica discriminării pe criteriul religiei și conștiinței.

Există un singur ONG, cu sediul în București, care are în vedere situația drepturilor comunității LGBT. Printre activitățile sale se găsește o puternică componentă de lobby și advocacy în domeniul combaterii discriminării. Comunitatea LGBT din România este unul din grupurile stigmatizate. De aceea persoanele LGBT deseori preferă să mențină tăcerea în cazurile de discriminare în loc să folosească mijloacele legale de luptă împotriva discriminării. provides legal assistance to the community.

Vârsta ca și criteriu de discriminare este cu greu acoperit de activitățile societății civile din România. Există organizații care își propun să lucreze pentru oamenii în vârstă, tineri sau organizații studențești, dar acestea nu au avut în vedere până acum componenta de combatere a discriminării pe criteriul vârstei. Aceasta este cu atât mai alarmant cu cât există motive să credem că acest criteriu este unul dintre cele mai întâlnite, de exemplu în ceea ce privește discriminarea la locul de muncă.

Sindicatul nu sunt preocupate în mod real de subiecte antidiscriminare. Recent, și în principal deoarece 2007 este Anul Egalității de Șanse, unele federații sindicale au început să promoveze politici pentru șanse egale însă doar între femei și bărbați. Celelalte criterii de discriminare nu sunt deloc luate în considerare de către sindicate.

Unele dintre ele au lansat declarații prin care anunțau că activitatea lor este nondiscriminatorie. De exemplu, Confederația Meridian afirmă că luptă pentru promovarea șanselor egale între bărbați și femei, pentru eliminarea discriminării bazate pe sex, vârstă, rasă naționalitate, religie, orientare politică și orientare sexuală. Aceste declarații nu au fost acompaniate de programe cu scopul de a implementa politici antidiscriminare. Mai mult, Confederația Cartel Alpha anunță pe site-ul său web că activitățile sale se bazează pe „valorile creștine, justiție, solidaritate, grijă pentru ceilalți...”, solidaritate ce nu face nici o distincție între rase, sexe, vârste, nivel de educație sau statut social. Referința la valorile creștine nu înseamnă că această confederație pune în practică politici discriminatorii față de membrii săi pe criterii religioase sau de credință, ci pur și simplu că astfel de declarații sunt considerate „normale”. În același timp, această declarație denotă nivelul lor de expertiză cu privire la ceea ce înseamnă discriminarea și arată că deseori antidiscriminarea, cu precădere la nivelul discursurilor, este considerată o ‚nefericită corectitudine politică’ pe care vor să o evite.

### **3. Este anti-discriminarea aria lor principală de activitate sau aceasta reprezintă doar o mică parte din activitatea lor? Au activitate antidiscriminare?**

Nu am întâlnit nici o organizație care să se ocupe în mod exclusiv de anti-discriminare. În general organizațiile de drepturile omului au un program în care abordează problematica discriminării. Anumite ONG-uri care se adresează în mod special anumitor grupuri de persoane au o componentă de combatere a discriminării în unul din departamentele organizației, cum ar fi deparatamentul de protecție a drepturilor omului sau departamentul de lobby și advocacy. Alte ONG-uri nu au o componentă distinctă de combatere a discriminării, dar desfășoară activități conexe discriminării sau se confruntă cu problematica anti-discriminării atunci când desfășoară activități/campanii pentru promovarea drepturilor grupurilor lor de beneficiari, cînd organizează programe speciale în vederea pregătirii membrilor lor de a se descurca în societate, cînd desfășoară activități de lobby pentru modificări legislative sau cînd pledează pentru punerea în aplicare a legilor la nivel central sau local sau cînd acordă asistență cazurilor de încălcări ale drepturilor omului ce conțin elementul de discriminare.

Sindicatul nu derulează proiecte sau activități ce au ca scop ridicarea gradului de conștientizare asupra antidiscriminării sau care să abordeze actele discriminatorii.

### **4. Sunt aceste ONG-uri/sindicate înregistrate la nivel național? Este greu sau problematic să te înregistrezi ca ONG/sindicat?**

În conformitate cu legislația românească cu privire la dreptul de asociere în organizații neguvernamentale, aceste organizații trebuie să se înregistreze fie la nivel național, fie la nivel local și să își stabilească sediul într-un oraș din România. Multe dintre organizațiile care lucrează în domeniul combaterii discriminării își au sediul în București, capitala României. Cu toate acestea, unele și-au dezvoltat colaborări cu ONG-uri la nivel local sau desfășoară activități de asemenea la nivel local. La momentul realizării acestui raport, legea privind statutul asociațiilor și fundațiilor era în proces de modificare, având speranța că nu va crea dificultăți în ceea ce privește procesul de înregistrare a unui ONG.

Nu este dificil să te înregistrezi ca ONG în România. Cu toate acestea, întregul proces ia destul timp și presupune alocarea unei sume de bani, solicitanții confruntându-se cu proceduri de avizare și eliberare de documente din partea autorităților publice, atât la nivel central, cât și la nivel local.

ONG-urile se pot însă confrunta cu probleme atunci când doresc să acceseze fonduri publice pentru că li se poate cere la momentul acesta să aibă statut de utilitate publică. Obținerea acestui statut presupune parcurgerea unei proceduri diferite, îndelungate.

La nivelul întregii țări un număr foarte redus de organizații neguvernamentale au obținut acest statut, iar dintre acestea, un singur ONG care lucrează în domeniul combaterii discriminării.

România are atât sindicate naționale, cât și locale, dar cele locale sunt în general foarte puțin vocale. Foarte rar, acestea inițiază pe cont propriu greve, dar de cele mai multe ori activitățile specifice se derulează la nivel național. În principiu, nu este greu pentru sindicate să se înregistreze, dar realitatea este că majoritatea sindicatelor există în companii vechi, acelea care erau înainte companii de stat și au fost privatizate de-a lungul anilor, sau în sectorul de stat în general (educație, sănătate, etc). Sindicatele sunt aproape inexistente în companiile noi, unele dintre acestea fiind întreprinderi mici și mijlocii unde nu există destulă forță pentru a fonda sindicate; în companiile transnaționale sindicatele sunt destul de slabe.

**5. În general, cât de largi sunt aceste ONG-uri/sindicate? (Vă rugăm menționați cât de mulți membri au principalele sindicate)**

ONG-urile care lucrează în domeniul combaterii discriminării sunt organizații reduse ca mărime. Aceasta este situația generală în societatea civilă din România. În plus, există ONG-uri care nu au un număr constant de angajați sau care nu au angajați plătiți, ci lucrează pe bază de voluntariat (voluntari precum studenți). Pe de altă parte, ONG-urile care lucrează în mod constant cu angajați plătiți part-time sau full-time nu lucrează cu voluntari.

În fiecare dintre aceste organizații, de la cele mai mici (4 persoane), până la cele mai mari (15-20 până la 60 de persoane în cazul uniunilor naționale de ONG-uri), numai 1-3 persoane lucrează în domeniul combaterii discriminării, adesea ocupându-se și de alte aspecte (cu excepția uniunilor naționale de ONG-uri în care de obicei persoana/persoanele care lucrează pe anti-discriminare este plasată la centru și există câteva persoane la nivel local care au rol de monitorizare și informare cu privire la anumite cazuri individuale sau care ajută în ce privește aspectele logistice).

Cu privire la sindicate, mărimea lor este foarte controversată. Toate federațiile naționale pretind că au zeci de mii de membri (Confederația „Frăția” pretinde că ar avea 800.000 de membri!) deși nici nu a fost oferit nici un număr exact și nu există date transparente asupra taxelor de membru. Adevărul este că nimeni nu poate fi sigur asupra numărului corect, luând în considerare faptul că toate sectoarele în care-și desfășoară activitatea, cu excepția educației, sunt foarte dinamice în ceea ce privește schimbările interne: multe companii dispar, altele sunt în curs de privatizare, etc...

**6. Sunt aceste organizații/sindicate membre ale unor rețele naționale? Sau lucrează pe cont propriu?**

Unele ONG-uri intervievate sunt membre a unor rețele naționale formale, în special organizațiile persoanelor cu dizabilități (inclusiv cele care se ocupă de problematica HIV/SIDA). În aceste din urmă cazuri, activitatea în rețele se datorează și faptului că ONG-urile respective sunt formate de membri ai grupurilor de beneficiari la nivel local care și-au creat de asemenea structuri unificatoare la nivel central, în scopul de a pleda mai bine pentru interesele beneficiarilor. În general, chestiunile care țin de logistică, reprezentare, finanțare, dar și expertiza este asigurată de la centru (ONG-urile membre ale Asociației Persoanelor cu Handicap Neuro-Motor și Consiliul Național al Handicapului, ONG-uri membre ale uniunilor care adună asociațiile părinților copiilor afectați de HIV/SIDA precum Uniunea Națională a Organizațiilor Persoanelor Afectate de HIV/SIDA, asociații care luptă pentru prevenirea transmiterii HIV în România precum Asociația Română Anti-SIDA).

Celelalte ONG-uri, în special cele care au o componentă puternică, vizibilă de protecție a drepturilor omului și care lucrează împotriva discriminării nu fac parte din rețele formale la nivel național. Însă, aceste organizații colaborează între ele și cu alte ONG-uri în proiecte punctuale, în calitate de parteneri sau iau poziție publică și desfășoară campanii de advocacy împreună.

În România există două rețele informale care își propun să combată discriminarea. Una este Alianța Națională Împotriva Discriminării, iar cealaltă este Grupul ONG Anti-discriminare.

Alianța Națională Împotriva Discriminării este o rețea informală formată din 77 de ONG-uri, creată la inițiativa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Această instituție guvernamentală asigură secretariatul general al rețelei.<sup>3</sup> Din informațiile de la membri ai acestei alianțe am aflat că aceasta nu a mai lucrat de la prima ei întâlnire ceea ce pune semne de întrebare cu privire la eficiența ei. În plus, trebuie de subliniat faptul că cea mai mare parte din ONG-urile membre ale acestei rețele nu lucrează în mod efectiv pe problematica combaterii discriminării expertiza de acțiune în acest domeniu. De asemenea, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării își reconsideră rolul în cadrul acestei alianțe din moment ce alianța nu a produs nici un studiu și nici nu a inițiat o activitate concretă de combatere a discriminării.<sup>4</sup>

Grupul ONG Anti-discriminare reprezintă o asociere informală a ONG-urilor care de-a lungul timpului au lucrat în domeniul protecției drepturilor omului și al combaterii discriminării. Bazele sale datează încă din anul 2000, cu ocazia campaniei de advocacy pentru adoptarea legislației anti-discriminare, fiind revigorat în anul 2003 cu ocazia continuării campaniei de advocacy pentru îmbunătățirea legislației anti-discriminare. (Fundația pentru o Societate Deschisă România, Centrul de Resurse Juridice, ACCEPT, RomaniCRISS, Institutul pentru Politici Publice, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Comitetul Român Helsinki, UNOPA, ARAS, Aven Amentza, Asociația Parteneri în Dezvoltare, Liga Pro Europa). Grupul colaborează în activitățile sale de advocacy sau ia poziții publice în cazuri de discriminare.

---

<sup>3</sup> Reflecții cu privire la Alianța Națională Împotriva Discriminării din lucrarea autoarei Renate Weber, Concept Paper to Combat Discrimination in Romania, 2003:

**„Alianța națională împotriva discriminării (ANID)**

*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a elaborat un Plan Național de Combatere a Discriminării, care inserează 10 direcții de acțiune precum și înființarea unei alianțe naționale și a altele europene împotriva discriminării.*

*Deși reprezentanții ONG-urilor specializate în combaterea discriminării, care au avut un rol esențial în elaborarea și adoptarea Ordonanței 137/2000, ca și în înființarea efectivă a CNCD, au salutat inițiativa formării unei Alianțe naționale împotriva discriminării nu toate și-au exprimat adevărată adeziunea la obiectivele mult prea generale ale Alianței și nici nu au dorit să se substituie rolului CNCD de a se angaja cu toate eforturile în prevenirea și combaterea tuturor faptelor de discriminare, obiectiv stipulat în textul adevăratului.*

*Pentru a demonstra solidaritatea instituțională cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, organizațiile minorităților naționale reprezentate în Consiliul Național pentru Minoritățile Naționale și-au exprimat dorința de a face parte din Alianță, ca și alte organizații neguvernamentale care, chiar dacă au auzit cu acea ocazie pentru prima dată de existența Consiliului, și-au exprimat adevărată adeziunea la Alianță pentru onoarea de a fi fost invitate să facă acest lucru. Va fi extrem de important ca aceste organizații, împreună cu CNCD să depășească stadiul bunelor intenții și să aibă o voce care să se audă cu tărie ori de câte ori au loc acțiuni discriminatorii.*

*Pe de altă parte va fi esențial ca CNCD să fie deschis colaborării cu toate organizațiile neguvernamentale, indiferent dacă fac parte sau nu din ANID. Limitarea colaborării doar la cele din ANID, pe lângă faptul că ar fi nelegal, ar priva CNCD de expertiza reală pe care unele ONGuri o au în combaterea discriminării și, în cele din urmă, ar diminua rolul pe care CNCD ar putea să-l joace în combaterea discriminării.*

**Recomandări:**

*- lărgirea cadrului de cooperare cu organizații neguvernamentale, active în domeniul prevenirii actelor și faptelor de discriminare. Cele mai reprezentative ONG-uri, active în plan central și local pot fi și ar trebui să fie consultate. Ulterior, în funcție de eficiența ANID ele ar putea deveni parte a acesteia. Rolul Alianței nu este de a se substitui CNCD, ci de a sprijini desfășurarea activității acestuia;*

*- o eventuală soluție ar putea fi ca la întâlnirile Consiliului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să participe reprezentanți ai ONG-urilor active în combaterea discriminării, respectiv ai minorităților discriminate, de preferință juriști, cu experiență, care pot răspunde întrebărilor sau pot furniza informații suplimentare, pot grăbi procesul de luare a deciziilor;*

*- o altă soluție ar fi negocierea punctelor de interes ale organizațiilor neguvernamentale și ale CNCD;*

*- relația de încredere în instituția CNCD trebuie crescută tocmai prin flexibilitatea instituției*

*Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, flexibilitate care poate demonstra independența acesteia;*

*- transparența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este, de asemenea, extrem de importantă, inclusiv cea decizională.”*

<sup>4</sup> Pe baza afirmațiilor Președintelui CNCD, d-nul Adrian Cămărășan.

De asemenea, grupul are rolul de a schimba expertiză și asistență în cazuri individuale de discriminare – adresarea de plângeri în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau acțiuni în instanță. Membrii grupului de lucru informal lucrează împreună și în parteneriat în proiecte europene sau în realizarea de studii anti-discriminare.

După cum s-a menționat mai sus, sindicatele locale au o activitate modestă și doar federațiile naționale sunt foarte active și vocale dar în principal când vine vorba de nivelul salarial, de stabilitatea locurilor de muncă. Fac de asemenea parte din rețele internaționale dar nu derulează proiecte comune.

#### **7. Au aceste organizații/sindicate sediul în special în capitală sau în țară?**

ONG-urile care lucrează în domeniul combaterii discriminării sunt localizate în principal în capitală. Însă aceste ONG-uri sunt desfășoară activități la nivel național și la nivel local și colaborează cu ONG-urile localizate în restul țării. O parte din ONG-uri au mai mult decât parteneriate la nivel local, dezvoltându-și adevărate rețele de monitori ai respectării drepturilor omului, inclusiv a cazurilor de discriminare. Monitorii sunt instruiți de aceste organizații pentru a investiga cazurile și pentru a acorda un minim de asistență, în timp ce reprezentarea juridică și asistența juridică sunt oferite prin intermediul avocaților locali sau a avocaților care lucrează la nivelul ONG-ului mamă în capitală (organizații precum RomaniCRISS, Centrul de Resurse Juridice, Liga Pro Europa, UNOPA).

Toate federațiile sindicale naționale își au sediul în capitală.

#### **8. ONG-urile/sindicatele care activează în capitală fac același tip de muncă ca și ONG-urile/sindicatele care activează în restul țării?**

În general, ONG-urile din capitală sunt mai mult concentrate pe activități de lobby și advocacy, realizarea de campanii media la nivel național, realizarea de studii și analize, reprezentarea cazurilor strategice de discriminare și asistența acordată cazurilor complexe de discriminare primite de la ONG-urile de la nivel local, instruirea practicienilor dreptului și a activiștilor. ONG-urile care activează la nivel local lucrează mai puțin în domeniul combaterii discriminării în sine, dar vin în contact cu persoane expuse discriminării și se află în situații în care trebuie să ofere informație și asistență.

Sindicatele cu sediul în diferite localități au puțină putere de influență asupra decidenților, deoarece majoritatea își au sediul în București. Prin urmare, în majoritatea cazurilor, acestea comunică cu autoritățile prin intermediul reprezentanților lor la nivelul federației.

#### **9. Care este greutatea politică sau societală a acestor ONG-uri/sindicate la nivel național? (Față de publicul larg, societatea civilă, companii/angajatori, guvern)**

Greutatea politică sau societală a ONG-urilor este diferită în funcție de domeniul în care și desfășoară activitatea. Acele ONG-uri, ce lucrează în domeniul drepturilor omului sau al anticorupției, au mai multă putere de influență asupra deciziilor politice, ajung mai ușor la mass media și astfel la publicul larg. Cu toate acestea, activitățile antidiscriminare, deși sunt derulate de aceleași ONG-uri, sunt mai puțin atractive pentru media, și în mod cert neinteresante pentru sfera politică. Totuși, dezvoltările recente au arătat că dacă sunt unite și au o strategie bună, aceste ONG-uri pot influența decidenții de la Parlament sau de la Guvern în ceea ce privește domeniul antidiscriminare.

Sindicatele au o influență mult mai mare asupra decidenților, angajatorilor, publicului larg, mai ales atunci când decid să intre în grevă. Dar sunt de asemenea destul de puternice de-a lungul diferitelor procese de negociere care, din nefericire, nu au abordat tema discriminării.

**10. Colaborează între ele ONG-urile/sindicatul din domeniu: (ONG-uri cu alte ONG-uri, sindicate cu alte sindicate și de asemenea ONG-uri cu sindicate)?**

**a. În ce scop(uri) (de exemplu pentru a schimba expertiză, în cazuri concrete sau campanii, pentru a organiza evenimente comune)?**

Așa cum am menționat anterior, există o colaborare importantă între ONG-uri. În cele mai multe rânduri scopul pentru care se realizează această colaborare este acela de a face advocacy pentru amendamente legislative, unde o reprezentare largă este considerată foarte importantă. Succese au fost înregistrate în acest domeniu. Un alt scop pentru care are loc colaborarea între ONG-uri este acela de a asista cazuri individuale de discriminare, ceea ce presupune în mod automat să schimbe expertiză și experiență. Unele ONG-uri (în special cele care promovează drepturile unor categorii de beneficiari) se confruntă în mod curent cu cazuri de discriminare. În această situație, ele au nevoie de expertiză legală și capacitatea efectivă de a reprezenta astfel de cazuri, ceea ce implică existența unui personal cu cunoștințe de bază în domeniul combaterii discriminării și al procedurii juridice de bază (cum să desfășoare o investigație de bază, cum să strângă și să prezinte dovezi ale discriminării) atât în cadrul ONG-urilor de la nivel local, cât și în cadrul ONG-urilor de la nivel central.

ONG-urile din cadrul Grupului ONG Anti-discriminare au organizat de asemenea activități comune pentru celebrarea diversității și a drepturilor omului concentrându-se pe problematica anti-discriminării. De asemenea, mai multe organizații au fost implicate sau consultate în procesul de realizare a unor studii sau cercetări în domeniul combaterii discriminării.

De-a lungul anilor s-a înregistrat o oarecare colaborare între câteva ONG-uri și federații sindicale în legătură cu subiecte legate de participarea cetățenilor în procesul legislativ. Dar aceasta s-a întâmplat destul de rar, pe proiecte specifice pentru un scop anume, și nu au continuat ulterior.

**b. Există o mai mare colaborare când vorbim de anumite criterii de discriminare? Dacă da, cu privire la ce criterii?**

De-a lungul timpului s-a înregistrat o oarecare colaborare între ONG-uri și sindicate cu privire la originea romă ca și criteriu de discriminare, cu precădere la nivel local. De curând, în 2006, un proiect comun între sindicate și ONG-uri, asupra noului sistem de pensii atingând și efectele discriminatorii însă doar dintr-o perspectivă de gen, a fost inițiat de către Centrul Parteneriat pentru Egalitate, un ONG pentru drepturile femeilor, și a fost derulat cu participarea Confederației Cartel Alpha.

**11. Cum sunt finanțate aceste ONG-uri?**

**a. Obțin finanțări de la stat?**

Dintre ONG-urile intervievate doar unele care lucrează în domeniul HIV/SIDA obțin finanțări de la stat, restul nu au accesat niciodată fonduri publice. În această situație are relevanță discuția de mai sus cu privire la obținerea statutului de utilitate publică. Unii dintre reprezentanții ONG-urilor intervievate au mărturisit că în mod realist s-au gândit că fără sprijin financiar public nu se pot obține rezultate eficiente în lupta anti-discriminare. Prin urmare, ei consideră că Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ar trebui să își îndeplinească rolul de persuadare a ministerelor și a altor autorități publice, inclusiv autoritățile locale cu competențe sau interese în domeniul combaterii discriminării pentru a aloca resurse financiare pentru proiecte anti-discriminare în cooperare cu ONG-urile sau implementate direct de ONG-uri. Pericolul recunoscut de ONG-uri pe care l-ar putea implica o astfel de finanțare publică este acela ca ONG-urile să devină dependente de finanțarea de la stat și să își piardă vocea critică la adresa activităților autorităților publice.

**b. Care sunt condițiile pentru a obține finanțare publică?**

La acest moment, doar granturi europene sunt accesibile în domeniul Anti-discriminării, ceea ce face ca parteneriatul cu ONG-urile din Uniunea Europeană să fie esențial pentru accesarea acestor fonduri. ONG-urile românești se află astfel într-o situație de dificultate având nevoie de asistență în dezvoltarea parteneriatelor cu ONG-uri din țări membre ale Uniunii Europene. Ele nu sunt foarte bine reprezentate în străinătate, iar în cazul în care ajung să colaboreze cu ONG-uri din Uniunea Europeană o fac doar de pe poziția de prestatori de servicii, iar nu de parteneri de proiect, cu puteri de decizie în administrarea proiectului.

**c. Obțin/aplică de asemenea pentru finanțări private?**

ONG-urile obțin în foarte mică măsură finanțări private. Unele asociații care funcționează pe bază de membership obțin în mod periodic mici contribuții de la membrii lor, iar în alte cazuri pot obține finanțări/sponsorizări de la companiile private. Unele dintre ONG-urile intervievate și-au manifestat intenția de a folosi prevederea legală „Legea 1% cu privire la finanțările din partea indivizilor”. Avantajele legii constau în posibilitatea de a avea un număr foarte mare de donori privați, pe de altă parte metodologia de implementare a acestor prevederi este rigidă, presupune multă birocrație, dependența de dorința angajatorilor în sarcina cărora stă obligația de a vărsa sumele de 1% din veniturile angajaților care își exprimă dorința în sensul legii. Alte dezavantaje constau în faptul că, din experiența altor țări, ONG-urile care obțin aceste finanțări private sunt în general ONG-urile care acordă servicii sociale, spre deosebire de ONG-urile care acționează în domeniul combaterii discriminării.

**d. Donorii privați impun anumite restricții sau condiții?**

În ciuda faptului că există beneficii financiare pentru companiile care sprijină activitățile ONG-urilor, finanțarea lor nu se întâmplă prea des, și nu e considerată atractivă de către donorii privați. În general companiile preferă să evite subiectele pe care cred că Guvernul le-ar putea considera sensibile cum ar fi abuzurile asupra drepturilor omului, discriminarea, corupția și preferă să acorde granturi proiectelor sociale legate de copii, cei în vârstă, și mai recent asistenței acordate victimelor violenței domestice, ale traficului de ființe umane, sau pentru activitățile culturale și sportive. Alți finanțatori cum ar fi Fundația Soros (Fundația pentru o Societate Deschisă), sau diferite ambasade nu impun nici un fel de restricții și condițiile lor se referă în principal la rezultate mai durabile ale proiectelor.

**12. Cum sunt finanțate aceste sindicate?**

**a. Obțin finanțări de la stat? (În general sindicatele primesc finanțare de la stat?)**

Sindicatele nu primesc finanțare de la stat ca și sprijin instituțional nici la nivel central, nici la nivel local. Cu toate acestea, au voie să participe în orice competiție deschisă organizată de instituțiile centrale sau autoritățile locale.

**b. Sunt acestea finanțate de către un partid politic? Dacă sunt finanțate, trebuie să adere la și să respecte linia adoptată de acel partid?**

Nu, sindicatele nu sunt finanțate de către partide politice

**c. Funcționează doar în baza/de asemenea în baza taxelor de membru?**

Sindicatele funcționează pe baza taxelor de membru și, deși sunt responsabile financiar în fața autorităților statului, acest aspect nu este transparent și accesibil publicului.

**d. Pot să primească finanțare privată și/sau să participe la proiecte finanțate de instituții europene/internaționale?**

Sindicatul pot să primească finanțare privată și au voie să participe la proiecte finanțate de orice instituție internațională.

**13. Este lipsa de finanțare un factor semnificativ în mărimea ONG-urilor/sindicatelor sau în restricționarea amplitudinii activităților lor?**

Fiecare ONG interviuat a arătat că problema finanțării este un motiv de îngrijorare pentru întreaga societate civilă din România și în special pentru cei care desfășoară activități în domeniul combaterii discriminării. O problemă aparte o ridică finanțarea asistenței juridice și a reprezentării acordate în cazurile individuale de discriminare. Prin urmare, în ONG-urile în care există oameni cu expertiză în domeniul combaterii discriminării este foarte posibil să nu existe suficiente resurse financiare pentru a plăti munca acestora. Cu atât mai mult nu există resurse financiare pentru a finanța eventuala asistență juridică și reprezentare complexă, din exterior, care s-ar impune în cazurile mai dificile.

În plus, în cazul ONG-urilor care nu au angajați plătiți sau care lucrează doar cu personal plătit pe proiecte (care lucrează pe o perioadă de timp limitată) aceștia se confruntă cu o și mai mare lipsă de fonduri pentru munca lor de combatere a discriminării. În aceste din urmă cazuri, este dificil să acorde până și asistența minimă cazurilor obișnuite de discriminare, ceea ce face necesar ajutorul cu asistență juridică de la ONG-uri mai puternice în acest domeniu, cu mai multă expertiză.

Cu privire la sindicate există un cerc vicios: lipsa lor de expertiză în anumite domenii le-a împiedicat să acceseze fonduri pentru proiecte specifice.

**14. Lucrează (sau sunt în contact) cu ONG-uri/sindicate similare din alte țări?**

**a. Din țări vecine?**

Toate ONG-urile contactate de CRJ au parteneri și colaboratori organizații din alte țări. Unele dintre ele sunt ONG-uri și structuri care acționează la nivel internațional (relații de membership, schimb de informații), altele sunt ONG-uri care acționează la nivel național (parteneriat pe proiecte, schimb de experiență). Relațiile cu ONG-urile din țările vecine este relativ timid dezvoltată. Relațiile cu ONG-urile din țările membre UE a început să se dezvolte mai mult în ultima vreme în scopul asigurării unor schimburi de experiență și realizării de cereri de finanțare comune adresate Comisiei Europene (în special organizațiile de apărare a drepturilor omului colaborează cu European Roma Rights Center; organizațiile care lucrează în domeniul sănătății mintale cooperează cu Amnesty International sau Mental Disabilities Advocacy Center; organizația care se ocupă de drepturile minorităților sexuale este membră a ILGA Europe; cea pe libertate de conștiință este membră în International Humanism Europe).

Sindicatul nu sunt în contact cu parteneri din țările vecine.

**b. Din alte țări, noi membre UE?**

Unele federații sindicale fac parte din rețele europene. De exemplu, Confederația „Frăția” face parte din Confederația Europeană a Sindicatelor.

**c. Altele?**

Confederația „Frăția” face parte din Confederația Internațională a Sindicatelor și e membru al Comitetului Executiv al acesteia. Blocul Național Sindical și Confederația Cartel Alpha fac de asemenea parte din CIS.

**15. Lucrează la nivel internațional (realizare de campanii, lucru pe cazuri, altele)?**

ONG-urile intervievate de CRJ nu lucrează la nivel internațional. Unele dintre ele au experiență de lucru la nivel regional (ca de exemplu ONG-ul de apărare a drepturilor persoanelor LGBT).

Sindicatelor nu lucrează în mod real la nivel internațional, sprijină declarații, unele campanii la nivel european/internațional cum ar fi Anul Egalității de Șanse.

**16. Pot lucra în limba engleză?**

Toți angajații care lucrează în proiecte cunosc limba engleză destul de bine și pot lucra în mod curent în limba engleză.

Unele sindicate, datorită relațiilor lor internaționale, pot lucra în limba engleză, dar majoritatea nu au această capacitate.

**17. Pentru țările unde este cazul, unde sindicatele sunt legate de partide politice, are implicarea sau neimplicarea partidului politic un impact asupra capacității sindicatului de a avea activități antidiscriminare?**

Nu se aplică în România.

**18. Poate o organizație locală a unui sindicat să lucreze în antidiscriminare chiar dacă centrul nu lucrează?**

În principiu, organizațiile locale pot să lucreze în orice proiect vor și pe care-l consideră relevant pentru activitatea lor, inclusiv în proiecte antidiscriminare.

**II. Expertiza ONG-urilor/sindicatelor care lucrează pentru combaterea discriminării**

**19. Ce fel de muncă fac?**

Principalele lor domenii de lucru sunt (în ordinea incidenței): adocacy pentru modificări legislative, și pentru implementarea legislației existente deja, realizarea de studii, cercetări în domeniul fenomenului discriminării pe diferite criterii, analiza legislației anti-discriminare și a sistemului de protecție împotriva discriminării, campanii de conștientizare cu privire la drepturile grupurilor vulnerabile de persoane, incluzând combaterea discriminării, și într-o mai mică măsură lucru cu cazuri individuale de discriminare.

Sindicatelor nu au nici o expertiză pentru activități antidiscriminare. În ultimii ani au început să dezvolte o oarecare expertiză, însă doar în ceea ce privește problematica de gen.

**20. Susțin plângeri de discriminare?**

Marea majoritate a ONG-urilor intervievate au fost sesizate cu cazuri de discriminare. Un număr important de cazuri au primit asistență juridică de bază în ce privește procedurile în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Propriul staff al ONG-ului respectiv a acordat asistența necesară sau a cerut ajutorul ONG-urilor care au mai multă experiență în domeniu. Plângerile au fost trimise în general de victimele însăși, ONG-ul asistându-le doar. Există însă un număr de ONG-uri care folosesc prevederea din legea anti-discriminare de a avea capacitate procesuală activă atât în fața CNCN-ului, cât și în fața instanțelor de judecată. Alte ONG-uri au folosit prevederile procedurale ale intervenției în favoarea victimei în cazurile conduse de victime însăși.

În 2006, sindicatele au trimis cinci plângeri la CNCN.

## **21. Se concentrează asupra propriei comunități?**

Am întâlnit trei tipuri de situații: ONG-uri care își dedică întreaga activitate doar grupului de beneficiari, întrucât au un număr limitat de resurse și un mandat limitat, ONG-uri care își concentrează activitatea asupra propriei comunități de beneficiari, dar care sunt deschise să colaboreze și cu alte ONG-uri care reprezintă interesele altor comunități, în special pentru a susține împreună activități de Lobby și advocacy, campanii de conștientizare, evenimente sau traininguri pe teme generale, la fel cum există un număr limitat de ONG-uri care lucrează pentru a oferi expertiză și colaborarea lor altor ONG-uri, acoperind toate criteriile de discriminare.

Sindicatul este în mod special interesat de ceea ce se întâmplă în domeniul lor de activitate.

## **22. Lucrează direct cu victimele?**

Majoritatea ONG-urilor lucrează direct cu victimele discriminării, fie că oferindu-le asistență non-juridică, fie oferindu-le asistență juridică și reprezentare în instanță – în aceste din urmă situații ONG-urile au capacitatea de a reprezenta și asista un număr limitat de cazuri de discriminare, motiv pentru care se concentrează de cele mai multe ori pe cazurile considerate strategice sau își creează propriile cazuri-test. Există de asemenea ONG-uri care sunt dedicate mai mult studiului teoretic în materie de discriminare, realizând rapoarte, studii sau analize juridice. (ONG-uri precum Institutul pentru Politici pUbllice, Comitetul Român Helsinki, Liga Pro Europa, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Asociația Solidaritatea pentru Libertatea de Conștiință.

Sindicatul nu are capacitatea de a oferi asistență victimelor.

## **23. În cadrul companiei, sindicatele pot reprezenta doar proprii membri sau orice muncitor?**

Nu există restricții cu privire la cine poate fi reprezentat de către un sindicat.

## **24. Susțin de asemenea cazuri individuale?**

Așa cum arătat mai înainte, multe ONG-uri încearcă să acorde asistență unor cazuri individuale. Am întâlnit mai multe situații: ONG-uri care fac legătura între victime și alte ONG-uri capabile să le acorde asistență, ONG care oferă informația de bază cu privire la legislația și mecanismele anti-discriminare care pot fi folosite de victimă, dar nu intervin în procedura de obținere a remediilor juridice, sau ONG-uri care acordă asistență deplină victimelor discriminării, reprezentându-le în fața autorităților publice sau a instanțelor de judecată. Chiar în aceste din urmă cazuri, victimele nu sunt apărute în totalitate împotriva victimizărilor care ar putea apărea ca reacție a acțiunilor împotriva discriminării suferite, aceasta fiind în competența autorităților publice. În numeroase dintre cazurile menționate de ONG-uri, dificultatea în realizarea asistenței individuale pe cazuri constă tocmai în atitudinea victimelor – refuzul lor de a începe sau de a continua procedurile legale pentru sancționarea discriminării sau obținerea de remedii, deoarece se tem de tratamentul advers care ar putea să apară sau se tem să facă publică apartenența lor la un grup care se confruntă cu o puternică stigmatizare.

Cazurile susținute de către sindicate reprezintă un număr prea mic pentru a se putea vorbi despre „susținere de cazuri individuale”. S-ar putea să facă acest lucru, însă în realitate, atunci când acest lucru se întâmplă, nu se bazează pe o strategie.

## **25. Pot accesa fonduri de stat pentru susținere de cazuri?**

În principiu, atât ONG-urile cât și sindicatele pot accesa finanțările de stat pentru susținere de cazuri. Cu toate acestea, există două aspecte majore care până acum au împiedicat acest lucru. Lipsa expertizei, în special în ceea ce privește sindicatele, și, mai important, lipsa de fonduri de stat pentru astfel de proiecte și activități

## **26. Aceasta include reprezentarea juridică?**

Reprezentarea juridică este oferită de un număr restrâns de ONG-uri pentru că restul ONG-urilor nu dețin resursele necesare pentru a contracta un avocat sau chiar un consilier juridic. În mai multe cazuri ONG-urile au încercat să colaboreze între ele pentru a oferi reprezentare juridică, dar aceasta se poate aplica doar într-un număr limitat de cazuri în comparație cu nevoile existente. Dacă ONG-urile și-ar folosi dreptul izvorât din lege de a sta în fața instanțelor sau în fața CNCD în numele grupurilor, comunităților discriminate și chiar al indivizilor discriminați și ar găsi expertiza necesară pentru a susține aceste cazuri, atunci victimelor le-ar fi mult mai ușor să se apere. ONG-urile nu sunt în general familiarizate cu această soluție și au nevoie de mai multă instruire în acest sens.

O altă problemă poate fi aceea că ONG-urile care asistă și reprezintă victimele discriminării în fața CNCD nu mai au capacitatea de a merge mai departe în instanță atunci când se impune contestarea deciziei CNCD sau solicitarea de remedii pentru victimă. În plus, sunt numeroase cazuri în care din cauza ambiguității procedurii în fața CNCD (termene, etapele procedurii), ONG-urile trimit plângeri la CNCD și deși nu primesc răspunsuri la aceste plângeri, nu continuă procedura de contestare pentru că nu o cunosc.

Sindicatul care ar susține cazuri și ar oferi asistență victimelor are oferi de asemenea și reprezentare legală, deși propriul lor personal juridic nu are pregătire în abordarea cazurilor de discriminare.

## **27. Este posibil ca ONG-urile/sindicatul să se angajeze în numele sau alături de victimă în procedurile judiciare sau administrative?**

Așa cum am menționat înainte, există o prevedere legală în Legea anti-discriminare care asigură calitate procesuală activă în cazurile de discriminare ONG-urilor care apără drepturile omului sau drepturile minorităților. Acesta este un instrument foarte folositor pentru ONG-uri în combaterea discriminării și asistența individuală asigurată victimelor. Unele ONG-uri folosesc această prevedere legală, altele preferă să trimită amicus curiae în cazurile trimise sau susținute de colegi din alte ONG-uri sau altele preferă să asiste victima în susținerea plângerii/acțiunii în nume propriu. Unul dintre ONG-uri încearcă să intervină cu amicus curiae atunci când alte ONG-uri îl sesizează cu cazurile lor punctuale. Un ONG de drepturile omului s-a confruntat cu situații contradictorii în privința recunoașterii calității procesuale active în cazurile de discriminare adresate instanțelor de judecată din România.

Legea antidiscriminare vorbește despre dreptul ONG-urilor ce activează pentru protecția drepturilor omului să reprezinte victime individuale. Cu toate acestea, jurisprudența CNCD a făcut clar faptul că și sindicatul pot de asemenea reprezenta victimele.

## **28. Pot ONG-urile/sindicatul să susțină acțiuni de clasă dacă acestea sunt permise la nivel național?**

Acțiunea de clasă nu este un concept folosit în legislația românească sau de practica legală. În cazurile de discriminare, legea prevede posibilitatea de acțiune atunci când o faptă discriminatorie a afectat o comunitate sau un grup de persoane.

## **29. Se angajează și în alt tip de activități practice? (de exemplu asistență acordată victimelor sau potențialelor victime, asistență socială etc)**

Majoritatea ONG-urilor se angajează și în alt tip de activități practice, în special cele care lucrează cu grupuri de beneficiari și comunități (asistență socială, medicală, psihologică etc). ONG-urile de drepturile omului nu oferă de obicei alt tip de servicii decât asistența juridică acordată victimelor în cazurile individuale.

Sindicatelor oferă o oarecare asistență doar în ceea ce privește aspectele legate de gen.

### **30. Pledează pentru modificări în legislație și în practică?**

Uniunile naționale de ONG-uri pledează pentru legislație și politici pentru comunitățile pe care le reprezintă (HIV/SIDA, dizabilități, LGBT). ONG-urile membre ale Grupului ONG anti-discriminare au colaborat pentru obținerea unei modificări importante a legii antidiscriminare în anii 2003-2004. ONG-ul care lucrează pentru apărarea libertății de religie și conștiință își propune să lucreze pentru a schimba legislația și practica în domeniul educației și a felului în care statul tratează religiile, însă ONG-urile care reprezintă în mod direct minorități religioase nu se implică în campanii generale adresate autorităților publice, ci asistă cazuri concrete ce afectează membrii grupurilor lor (ex. Martorii lui Iehova).

Sindicatelor sunt în general destul de active în domeniul legislației care afectează contractele membrilor lor și salariile dar până acum nu au fost interesate de subiectele discriminării.

### **31. Care sunt relațiile lor cu Guvernul?**

Un număr limitat de ONG-uri (cele pe dizabilități, HIV/SIDA) obțin fonduri din surse guvernamentale și se luptă să își păstreze independența. ONG-urile care și-au format o bună vizibilitate publică și un prestigiu, care au o expertiză puternică în domeniile în care activează se dovedesc a fi critici vehemenți ai statului atunci când acțiunile acestuia o impun. ONG-urile încearcă însă să și colaboreze cu Statul (cu Ministerul Educației, Ministerul Sănătății, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap) în scopul de a pleda pentru adoptarea unor politici care să ia în considerare interesele și drepturile grupurilor și comunităților pe care le reprezintă.

Guvernul este în general destul de precaut în relațiile sale cu sindicatele, le consultă, le ascultă cererile și deseori le acordă credit. De aceea, dacă ar fi interesate de politicile antidiscriminare, sindicatele ar putea fi foarte eficiente.

### **32. Care sunt relațiile cu autoritățile locale?**

În special ONG-urile de la nivel local sunt în legătură cu autoritățile locale în scopul de a asigura o implementare adecvată a legislației și pentru a adopta politici și programe care respectă și promovează drepturile omului și non-discriminarea (de exemplu Asociația „Pentru Voi”, Fundația ESTUAR, Asociația Națională a Persoanelor cu Handicap Neuro-Motor, UNOPA).

Sindicatelor au de asemenea influență la nivel local, însă deciziile majore nu sunt luate la nivel local.

### **33. Pentru sindicate, care sunt relațiile cu organizațiile patronale?**

Sindicatelor și patronatele fac parte împreună din Consiliul Economic și Social, care trebuie să fie consultat de către Guvern într-un număr de domenii. Deseori, când sindicatele anunță greve, procesul de negociere are loc între ele, organizațiile patronale și autoritățile guvernamentale responsabile. Până acum, astfel de discuții s-au derulat doar cu privire la nivelul salariilor și al contractelor de muncă.

### **34. Au relații cu organe specializate/Avocatul poporului?**

Am întâlnit două tipuri de situații:

- ONG-uri membre ale Alianței Naționale Împotriva Discriminării care se presupune că ar trebui să aibă relații foarte bune de colaborare cu CNCD, din moment ce alianța a fost inițiată și coordonată de această instituție publică. Cu toate acestea, avem informații că această rețea nu mai lucrează în prezent.

- ONG-uri care trimit și susțin plângeri, cazuri în fața CNCD, solicită acestei instituții informații publice în legătură cu activitatea ei, realizează rapoarte cu privire la activitatea CNCD și a jurisprudenței sale.

Din nefericire CNCD nu a reușit să realizeze o consultare efectivă a societății civile. De exemplu, cu ocazia amendamentelor la legea anti-discriminare sau a realizării strategiei de combatere a discriminării, numai o parte din ONG-uri au primit proiectele, iar când au trimis comentariile și observațiile lor înapoi la CNCD, acestea nu au fost luate în considerare și nu s-a organizat o discuție publică sau alt tip de consultare efectivă.

Rolul Avocatului poporului nu este luat în considerare prea mult de ONG-uri pentru că legea de înființare și organizare a acestei instituții îi acordă o competență foarte limitată, dar și pentru că atunci când s-au adresat cu petiții acestei instituții, nici unul din ONG-uri nu a primit ajutorul Avocatului poporului în cazurile de discriminare sau în alte cazuri. Deși are competențe în domeniul discriminării, ca parte a protecției drepturilor omului, Avocatul poporului și declinat competența în favoarea instanțelor de judecată. Cu ocazia amendamentelor la Constituția României din anul 2003, Avocatul poporului are competența de a-și spune opinia în cazurile care ajung în fața Curții Constituționale și să facă propriile sesizări ale curții cu privire la prevederile legale pe care le consideră neconstituționale. Există multe situații în care prevederi legale sunt discriminatorii, dar Avocatul poporului nu și-a exercitat până acum această atribuție.

Până acum, sindicatele nu au colaborat cu organisme specializate cum ar fi Avocatul poporului.

### **35. Care sunt calificările personalului?**

Majoritatea persoanelor care lucrează în ONG-uri au o diplomă universitară în domeniul științelor umaniste (psihologie, asistență socială, științe politice, istorie, teologie etc). Într-un număr limitat lucrează persoane care au o pregătire juridică sau care au o pregătire în domeniul drepturilor omului sau sunt consilieri juridici sau avocați. Motivul pentru lipsa resurselor umane poate fi acela că, în general, numărul experților în domeniul drepturilor omului în România este redus din moment ce facultățile nu pregătesc studenți în această materie, iar cei care își continuă studiile în străinătate nu sunt întotdeauna dispuși să lucreze în condițiile financiare pe care le poate oferi un ONG din România. Lipsa avocaților specializați în domeniul drepturilor omului și al anti-discriminării este de asemenea o problemă, Avocații nu cunosc acest domeniu și nici nu înțeleg care sunt avantajele profesionale care ar putea fi trase din lucrul în acest domeniu – prestigiu, capital. ONG-urile care lucrează în acest domeniu au misiunea de a câștiga interesul acestor practicieni și de a-i instrui în ceea ce privește legislația, filozofia drepturilor omului cu accent pe principiul non-discriminării.

Principala problemă a sindicatelor este lipsa calificării specifice a personalului lor.

### **36. La ce fel de instruire a participat stafful în ceea ce privește munca în domeniul anti-discriminării?**

În general stafful nu a beneficiat de nici un fel de instruire în domeniul anti-discriminării. Cunoștințele lor în domeniu fiind dobândite în urma studiului individual al legislației al rapoartelor anti-discriminare. Lucrările monografice anti-discriminare lipsesc din bibliotecile ONG-urilor și informația este în general luată de pe internet, mai ales informația care se găsește la nivelul UE. Accesul la baze de date sau rețele intranet anti-discriminare ar reprezenta o mare oportunitate pentru acest ONG-uri. În plus, dezvoltarea unei rețele naționale ar putea fi un instrument folositor pentru ținerea în permanență la curent cu noile schimbări și pentru colaborarea între ONG-uri. Un număr foarte limitat de persoane au participat în training-uri anti-discriminare organizate în străinătate sau în training-uri organizate de ONG-uri pentru anumite grupuri particular (de exemplu pentru monitorii privind drepturile romilor).

Cu excepția unor cursuri de instruire cu privire la egalitatea între femei și bărbați, sindicatele nu au oferit personalului lor cursuri de instruire legate de antidiscriminare, nici despre politici publice nici despre fapte discriminatorii specifice.

**37. Este instruit în scrierea de propuneri de finanțare și raportare?**

În fiecare dintre organizații un număr de persoane lucrează pe proiecte și este instruit pentru scrierea de propuneri de finanțare și raportare. Există centre de resurse pentru ONG-uri precum Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile care în mod periodic organizează cursuri în aceste domenii pentru reprezentanții ONG-urilor. De asemenea există un ONG specializat, Institutul Român de Training care percepe o taxă în schimbul serviciilor de instruire corespunzătoare.

Există personal în federațiile sindicale instruit să scrie propuneri de finanțare, dar nu pentru proiecte antidiscriminare.

**38. Cum își evaluează succesul și calitatea activităților lor anti-discriminare?**

În mod surprinzător, majoritatea ONG-urilor își autoevaluează activitatea lor în domeniul combaterii discriminării ca fiind un succes. S-a ajuns la această concluzie făcând un raport între obiectivele organizației în acest domeniu și resursele de care au dispus pentru a realiza respectivele activități. Cu toate acestea, toți sunt de acord că mai sunt multe lucruri de făcut, că activitățile lor trebuie să se diversifice și că trebuie să găsească modalitățile pentru a dedica și mai multe resurse pe această zonă.

Deoarece nu au activități în domeniul antidiscriminării, sindicatele nu au dezvoltat nici o politică de evaluare în acest sens.

**III. Nevoile și problemele ONG-urilor/sindicatelor care activează în domeniul combaterii discriminării**

**39. Finanțarea este principala problemă cu care se confruntă ONG-urile/sindicatele implicate în combaterea discriminării?**

În unanimitate, ONG-urile au fost de acord că finanțarea este principala problemă cu care se confruntă societatea civilă care lucrează în domeniul anti-discriminării.

Principala problemă a sindicatelor este lipsa înțelegerii asupra a ceea ce înseamnă discriminarea și lipsa de interes în a o combate.

**40. Lipsa personalului este principala problemă cu care se confruntă ONG-urile/sindicatele implicate în munca de anti-discriminare?**

Aceasta este strâns legată de problema lipsei de finanțare și este una dintre principalele probleme.

**41. Faptul că personalului îi lipsesc cunoștințe/deprinderi de specialitate una dintre principalele probleme cu care se confruntă ONG-urile implicate în activitățile de anti-discriminare?**

ONG-urile au identificat nevoia de training în domeniul Anti-discriminării pentru personalul angajat sau pentru colaboratorii tradiționali (avocați, consilieri juridici, membrii ai asociațiilor implicate în aceste activități, voluntari).

Unele dintre ONG-urile care au mai multă experiență în domeniul discriminării, au exprimat, de asemenea, ideea că ar fi foarte util pentru colegii lor sau pentru alte ONG-uri să existe cel puțin un training de inițiere în probleme legale și în conceptele de discriminare.

Acesta ar simplifica munca de colaborare in asistarea cazurilor de discriminare si poate le-ar da posibilitatea sa se concentreze pe cazurile strategice de discriminare sau pe cazurile mai dificile, fara a avea ca efect neglijarea cazurilor uzuale de discriminare. Totodata aceasta ar contribui la crearea jurisprudentei in domeniul discriminarii la nivelul CNCD dar si la nivelul altor instante.

**42. Ce fel de training este necesar ONGurilor/sindicatelor in scopul de a performa in activitatea pe care ei doresc sa o desfasoare?**

Reprezentantii ONGurilor au nevoie de training la diferite niveluri deoarece cunostintele lor se afla la diferite niveluri. Ceea ce au in comun este nevoie de training in conceptele speciale din domeniul anti-discriminarii cum ar fi: continutul discriminarii indirecte, hartuirea, victimizarea, „alt statut”, inversarea sarcinii probei, filozofia UE in doemniul combaterii discriminarii, dar si informatii despre cum sa conduci o investigare intr-un caz de discriminare, pasii care trebuie adoptati pentru reprezentarea victimei, scrierea unei plangeri, actiuni legale impotriva deciziilor CNCD. Unele ONGuri mai experimentate, in special cele care au un consilier juridic, neceista un nivel superior de informare, cum ar fi informatii despre procedura si jurisprudenta Curtii Europene de Justitie si Curtii Europene a Drepturilor Omului. Un alt tip de training care ar putea fi folositor pentru dezvoltarea cu succes a unei activitati in combaterea discriminarii, ar putea fi in domeniul convingerii victimei sa reactioneze si in protejarea de victimizare, dar si deprinderi si exemple de campanii, proceduri de advocacy si lobbying.

Lucrul de care au nevoie sindicatele sunt cursuri de instruire specifice pentru a înțelege ce este discriminarea. Acest lucru se aplică nu doar membrilor lor, ci mai ales liderilor lor, care au posibilitatea să decidă asupra căror subiecte să se concentreze în activitatea lor viitoare.

**43. Este personalul lor suficient format in relatie cu legislatia nationala de anti-discriminare?**

Discutam despre un studiu individual a legislatiei nationale. Asadar, vor fi binevenite informatii suplimentare cu privire la continutul prevederilor legale speciale, caile de interpretare sistematica a legislatiei aplicabile sau caile de aplicare in practica.

Personalul sindicatelor are foarte puține cunoștințe despre legislația națională antidiscriminare.

**44. Este personalul lor suficient pregatit in relatie cu legislatia europeana de anti-discriminare?**

Personalul este constient de existenta si constinutul legislatiei, dar nu stapaneste foarte bine cunostinte de adoptare a legislatiei si caile prin care aceasta este pusa in aplicare la nivelul UE si tarilor din statele membre. Totusi, reprezentatii ONGurilor nu constientizeaza importanta acestor informatii pentru munca lor la nivel national.

Personalul sindicatelor are foarte puține cunoștințe despre legislația europeană antidiscriminare.

**45. Este personalul lor format in relatie cu sfatuirea guvernului: formularea propunerilor de politici? Propuneri legislative?**

Personalul nu are formare in aceste arii de activitate, dar are experienta practica si deprinderi; informatii teoretice suplimentare cu exemple ar fi binevenite. O parte importanta a ONGurilor nu au cunstintele sau deprinderile necesare pentru formularea propunerilor legislative (legal writing).

**46. Au nevoie sa faca mai mult pentru promovarea rolului lor in anti-discriminare?**

Au nevoie sa faca mai mult pentru promovarea roulului lor in anti-discriminarea din punctual de vedere a diversificarii muncii lor.

Totusi, rolul lor trebuie sa fie acceptat de autoritatile statului cu competente in domeniul discriminarii dar eforturile de colaborare trebuie sa vina si din initiative acestor autoritati.

Sindicatelor au nevoie in primul rand sa ințeleaga ce este discriminarea si sa devina conștiente de rolul pe care l-ar putea juca in combaterea ei.

**47. Trebuie să facă mai mult în ceea ce privește clienții sau potențialii clienți?**

Acest aspect nu a fost considera necesar de către ONG-urile intervievate (cu excepția LGBT).

**48. Trebuie să facă mai mult în privința relațiilor cu autoritățile – să își îmbunătățească credibilitatea și statutul?**

Orgnizațiile intervievate se consideră destul de credibile, dar sunt conștiente că uneori chiar dacă fac eforturi deosebite, autoritățile publice nu le iau în considerare opinia. Cu toate acestea unele ONG-uri au menționat succesul pe care l-au avut în Parlament când au promovat amendamente în domeniul legii anti-discriminare sau în alte domenii conexe. Alte ONG-uri au amintit succesul avut în relațiile cu autoritățile locale.

Sindicatelor și-ar îmbunătăți statutul dacă ar aborda subiecte sensibile cum este antidiscriminarea.

**49. Pentru sindicate, au nevoie acestea să „facă mai mult” în ceea ce privește companiile/organizațiile patronale?**

Odată ce ar deveni conștiente de propriul lor rol în combaterea discriminării, acestea ar putea fi foarte eficiente în a influența de asemenea angajatorii.

**50. Ce trebuie să facă mai mult în ce privește opinia publică și campaniile de conștientizare?**

Problema lipsei de campanii de conștientizare în domeniul combaterii discriminării a fost subliniată de organizațiile intervievate. Toți au recunoscut că mai este mult de lucru în această arie.

Odată ce ar deveni conștiente de propriul lor rol în combaterea discriminării, sindicatelor ar putea de asemenea influența opinia publică

**51. Ce trebuie să mai dezvolte?**

În general, aspectele pe care le-au considerat că mai trebuie dezvoltate au fost cele care țin de campaniile de conștientizare, expertiza anti-discriminare și capacitatea de a strânge resurse.

## c) Discriminarea în contextul național România

### 1. Transpunerea Directivelor U.E în legislația națională

ONG - urile au jucat un rol important în promovarea adoptării și implementării legislației antidiscriminare în România. Potrivit rapoartelor<sup>5</sup> una din prioritățile Departamentului de Protecția Minorităților Naționale (DPMN) încă din 1999 a fost aceea de a formula ordine speciale care să interzică toate formele de discriminare din România. Astfel, s-a format o comisie formată atât din reprezentanți ai DPMN cât și din reprezentanți ai ONG-urilor, care să formuleze o propunere, care în anul următor a trecut sub forma Ordonanței de Guvern nr.137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Aceasta a fost prima Lege de Antidiscriminare adoptată în Centrul și Estul Europei.

Cu ajutorul ei, s-au transpus în legislația națională cele două Directive europene (Directiva 43 și Directiva 78).

Procesul de adoptare a legii în Parlament pentru aprobarea Ordonanței a coincis cu procesul de dicriminalizare a relațiilor dintre homosexuali (așa numitul „Articol 200”), care a întâmpinat o mare opoziție din partea Parlamentului român. În perioada Noiembrie 2000 și Ianuarie 2002, în România s-a ajuns la o situație paradoxală în care discriminarea bazată pe orientare sexuală în toate domeniile vieții sociale a fost interzisă și sancționată prin lege, însă relațiile bazate pe consens dintre doi adulți homosexuali în spațiul privat au fost incriminate.

În Martie 2001, Senatul a adoptat legea pentru aprobarea Ordonanței. În aceeași lună, ca urmare a unei presiuni mari la nivel internațional, în special din partea instituțiilor UE, Hildegard Puwak (Ministrul pentru Integrare Europeană) a cerut Parlamentului să “elimine orice fel de discriminare”, inclusiv cea bazată pe orientare sexuală, pentru a alinia legislația românească la standardele europene<sup>6</sup>. Cu toate acestea, în Mai 2001, în cadrul unei ședințe comune a Comisiei de Drepturile Omului din Senatul României și a Comisiei Juridice a Camerei Deputaților, s-a aprobat textul cu amendamentul de eliminare a „orientării sexuale” ca formă de discriminare.

Amendamentul a fost propus de către un deputat al Partidului Social Democrat (PSD) aflat la guvernare, Dl. Cornel Bădoiu, care a argumentat: “Nu este ceva rău în a refuza angajarea unei persoane pe motiv că este homosexual.”<sup>7</sup> În consecință, Camera Deputaților a adoptat legea cu această amendare. Deoarece, textele adoptate de către cele două Camere erau diferite, s-a format o comisie de mediere în cadrul Parlamentului. Ea a reintrodus orientarea sexuală pe listă. Textul final a fost adoptat de Parlament și a intrat în vigoare în Ianuarie 2002.

Pe durata acestui proces legislativ, opinia publică nu a jucat un rol în adoptarea legislației antidiscriminare. Ca și în cazul altor inițiative legislative în România, în special în domeniul drepturilor omului, opinia publică de cele mai multe ori, nu era consultată sau implicată în vreun mod. Adoptarea noii legislații, mai ales în perioada procesului de aderare a României la U.E , nu a fost ca urmare a unei presiuni sociale existente de care oamenii să fie informați, ci ca urmare a presiunii internaționale, mai ales a Instituțiilor U.E.<sup>8 9</sup>

<sup>5</sup> Vezi *Combaterea discriminării în România. O analiză a problemelor legislative și a mecanismelor instituționale de combaterea discriminării*, Renate Weber, 2003, în cadrul proiectului “Nondiscrimination Review” a Consiliului Europei.

<sup>6</sup> Ministrul pentru Integrare Europeană dezbătând în cadrul Comitetului Economic al Senatului României pe 14 Martie 2001, în articolul “Puwak, Împotriva Articolului 200”, Evenimentul Zilei, 15 Martie, 2001.

<sup>7</sup> Vezi ziarul “Adevărul” din 31 Mai 2001.

<sup>8</sup> Vezi Recomandarea 13 a Comitetului Parlamentar România- UE, din 27 Februarie 2001. Se intitulează “Cererea Senatului României de a renunța la Articolul 200 din Codul Penal pentru a înceta la acest ordin discriminatoriu.”

<sup>9</sup> Vezi răspunsul Comisiei Europene la Întrebarea Scrisă a Membrului Parlamentului European Louseweis van der Laan, E-4142/00EN, din 12 Martie 2001.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, adoptată de Legea 48/2002, reprezintă legea generală în domeniul combaterii discriminării. Legea conține două categorii de prevederi: principii generale și definiții împreună cu mecanismul de combaterea discriminării și câteva secțiuni de prevederi speciale cu scopul de a da câteva exemple de discriminare din domenii diverse; de exemplu cele din domeniul economic, al ocupării forței de muncă, al carierei, al accesului în administrația publică și al serviciilor de sănătate și în alte domenii privind accesul la bunuri și servicii, accesul la educație, al liberei circulații, al liberei rezidențe, accesul în locurile publice și demnitatea personală. Legea este o lege generală antidiscriminare pe mai multe domenii, care conține o listă de motive de discriminare care nu sunt exhaustive și care include și mențiunea “alte motive”. Definiția generală a discriminării acoperă toate domeniile vieții publice, astfel încât sancționarea unei fapte de discriminare poate fi îndreptată atât asupra unui individ cât și împotriva unui grup sau a unei comunități. Legea se aplică atât persoanelor fizice cât și juridice și de asemenea persoanelor publice sau nu.

Definiția discriminării este inspirată din sistemul O.N.U. Potrivit legii, 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, infecție HIV, apartenența 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”*.<sup>10</sup>

Prima variantă a legii însă era departe de a fi în concordanță cu acquis-ul comunitar în domeniul discriminării. Potrivit *Axei Prioritare a Planului de Acțiune pentru Aderarea la UE (Noiembrie 2002- Decembrie 2003)*, România avea obligația de a transpune perfect acquis-ul comunitar în domeniul combaterii discriminării în legislația națională până la 30 August 2003, prin „modificarea legii de combaterea tuturor formelor de discriminare în conformitate cu Art. 13 al Tratatului C.E. (RCE)”<sup>11</sup>.

Din acel moment, Guvernul român nu mai avea de ales dacă implementează sau nu un mecanism de antidiscriminare eficient sau dacă ține cont sau nu de cererea apărătorilor drepturilor omului, ci era obligat să facă acest lucru în cadrul programului european de integrare a României. Ca urmare a criticilor aduse de Comisia Europeană și de Societatea Civilă din România, Guvernul a început să țină cont de amendamentele legislației în concordanță cu directivele europene. În Iulie 2003, Guvernul român a făcut prima propunere în acest sens. Ea a fost urmată de o campanie de advocacy realizată de către apărătorii drepturilor omului<sup>12</sup> și de către o rețea de ONG-uri pentru asigurarea unei bune transpuneri a Directivelor UE. Prin urmare, concepte precum discriminare indirectă, hărțuire, victimizare și intenția de a discrimina, au fost introduse astfel încât să respecte prevederile legale ale UE.

Chiar și după amendamentele din 2003, legislația română de antidiscriminare tot mai avea nevoie de rectificări pentru a definitiva transpunerea celor două Directive. O rectificare se referea la revizuirea statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) (pe aspecte ce vizau: independența sa legală față de Guvern, atribuțiile, suprapunerea competențelor cu alte autorități în domeniu, proceduri înaintate CNCD-ului, structura sa organizatorică pentru a-și exercita în mod eficient și independent numărul mare de atribuții). Cealaltă rectificare se referea la introducerea conceptului de sarcina probei, esențială pentru eficiența legii în raport cu victimele discriminării și introducerea conceptului de adaptare rezonabilă. Aceste amendamente ale legislației antidiscriminare (cu excepția conceptului de adaptare rezonabilă) au trecut în Iulie 2006<sup>13</sup>, în urma efortului comun de advocacy al CNCD-ului și al Societății Civile.

<sup>10</sup> Vezi Art.2 al Ordonanței 137/2000.

<sup>11</sup> Vezi [www.mie.ro/documente/engleza/dialog\\_ro\\_ue/priority\\_action\\_plan\\_for\\_eu\\_acce.htm](http://www.mie.ro/documente/engleza/dialog_ro_ue/priority_action_plan_for_eu_acce.htm).

<sup>12</sup> Centrul de Resurse Juridice, Fundația Pentru o Societate Deschisă, ACCEPT, APADOR – Comitetul Român de la Helsinki, Romani CRISS, Centrul de Parteneriat pentru Egalitate, Liga Pro Europa, Institutul pentru Politici Publice.

<sup>13</sup> Vezi România/Legea 324/2006 (20.07.2006).

Ele au fost adoptate pe baza celor două Directive UE și a ratificării de către România<sup>14</sup> a Protocolului nr.12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului. Conceptul de sarcina probei și înregistrările audio și video sau date statistice ca mijloace de probă<sup>15</sup> au întâmpinat o puternică opoziție în cadrul dezbaterilor parlamentare<sup>16</sup>. Totuși, argumentul aderării la UE<sup>17</sup> și transpunerea celor două directive au fost esențiale pentru procesul de votare<sup>18</sup>. Acest lucru se regăsește în procedura civilă română conservatoare când numai documentele scrise și martorii sunt admise și dovada faptei este obligatorie pentru reclamant. Atât CNCD-ul cât și Instanțele sunt la început în aplicarea acestor noi prevederi. Judecătorii care au participat la sesiunile de instruire în combaterea discriminării în cadrul Institutului Național al Magistraturii (INM), au declarat că vor întâmpina dificultăți în aplicarea lor în cazuri concrete în raport cu *prima facie evidens* (primul face dovada)<sup>19</sup>.

În Februarie 2007, Legea Antidiscriminării a fost revizuită și republicată cu toate amendamentele la zi, de patru ori în anul 2002, 2003, 2004 și 2006<sup>20</sup>. În prezent, cele două directive sunt transpuse în totalitate cu excepția conceptului de adaptare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități. Așa cum am menționat mai sus, cadrul legislativ român de protecție împotriva discriminării depășește aria celor două Directive acoperind o paletă largă de forme de discriminare, din toate aspectele vieții sociale, nu numai în domeniul ocupării forței de muncă, bunăstării sociale, accesului la bunuri și servicii.

Acest întreg proces legislativ de adoptare a legislației antidiscriminare, inclusiv de transpunere a directivelor europene nu au apărut fără justificare. Întrucât Constituția României și alte statute și legislații conțin prevederi care interzic discriminarea, dar care sunt numai de natură declarativă, legea antidiscriminării detaliază principiile existente și asigură cadrul legal necesar pentru sancționarea actelor de discriminare.

În domeniul discriminării la locul de muncă, prevederile antidiscriminare ale Codului Muncii și alte acte ale legii muncii vin în completarea prevederilor statutului special antidiscriminare. Încă din 2003, Codul Muncii Român<sup>21</sup> conține cerințe în domeniul combaterii discriminării<sup>22</sup>. Această lege a fost prima care reglementează discriminarea indirectă, spre deosebire de Legea Antidiscriminare care introduce definiția discriminării numai în August 2003.<sup>23</sup>

Acordul Colectiv de Muncă, al doilea act legislativ întocmit în fiecare an la nivel național, condamnă discriminarea de asemenea<sup>24</sup>.

---

<sup>14</sup> Protocolul nr.12 a Convenției Europene a Drepturilor Omului ratificat de România în 2006.

<sup>15</sup> Vezi Art. 19-5 paragraful (6) și Art. 21 paragraful 4 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și pedepsirea tuturor formelor de discriminare, amendate (20.07.2006).

<sup>16</sup> Vezi Argumentul principal folosit se refera la prezumpția de nevinovăție din Constituția României.

<sup>17</sup> Prezent în București pe 25 Mai 2006, Comisarul European pentru Afaceri Sociale, Vladimir Spidla, a prezentat instrumentele legale și instituționale create de România în combaterea discriminării. Cu toate acestea, el a subliniat nevoia schimbării sistemului de strângerea dovezilor în cazurile de discriminare la locul de muncă care ar trebui să fie în armonie cu directivele europene din domeniu (Directiva 43 și 78), disponibile la: [http://www.adevarulonline.ro/2006-06-26/Europa/discriminarea-la-locul-de-munca-in-atentia-ce\\_189313.html](http://www.adevarulonline.ro/2006-06-26/Europa/discriminarea-la-locul-de-munca-in-atentia-ce_189313.html).

<sup>18</sup> Vezi [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck.proiect?cam=2&idp=7317](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?cam=2&idp=7317), <http://www.curierulnational.ro/?page=articol&editie=1193&art=77485>, <http://www.romacenter.ro/monitorizare/photos/28iu2.jpg> (16.10.2006) (ACT/RO/0243).

<sup>19</sup> Aceste declarații au fost făcute în cadrul a patru sesiuni de instruire pe problematica combaterii discriminării organizate de INM, în cooperare cu Fundația Centrul de Resurse Juridice, pe durata anului 2006 (Februarie, Iulie, Octombrie).

<sup>20</sup> Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 August 2000 (republicată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Monitorul Oficial nr.99 din 8 Februarie 2000.

<sup>21</sup> Legea 53/2003.

<sup>22</sup> Art. 5 al Legii 53/2003.

<sup>23</sup> Ordonanța Guvernului 77/2003.

<sup>24</sup> Art. 2 paragraful 3 Contractul Colectiv de Muncă Stabilit la Nivel Național 1285/2002, la fel ca și contractele asemănătoare din anii 2003 și 2005.

Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea 76/2002) reglementează măsurile și drepturile speciale acordate prin prezenta lege unor categorii de grupuri defavorizate (Art.4).

Ultimele amendamente de legi speciale sau regulamentele câtorva profesii conțin prevederi nediscriminatorii în relațiile de muncă și de asemenea pentru exercitarea unei profesii sau activități: Statutul Funcționarilor Publici<sup>25</sup>, Statutul Asistenților Sociali<sup>26</sup>, Codul deontologic al Magistraților. Din 2005, legea răspunderii ministeriale incriminează orice act al Guvernului pentru întocmirea și adoptarea oricăror norme, ordine sau instrucțiuni care au o natură discriminatorie sau încalcă drepturile omului.<sup>27</sup> Cu toate că, în acest moment, acest mod de adoptare a prevederilor antidiscriminare în statutul câtorva profesii, are mai mult o valoare simbolică, în sensul în care cu cât mai multe din aceste prevederi sunt invocate în cazuri de discriminare în mod obligatoriu pentru toți angajații dintr-un domeniu, cu atât va crește gradul de cunoaștere și de interes pentru adoptarea codurilor pentru un comportament care să nu discrimineze.

Prevederi similare de antidiscriminare sunt prevăzute și în alte domenii decât cel de la locul de muncă: Legea 705/2001 privind sistemul național de asistență socială, Legea Autovizualului (Legea 504/2002), Legea Drepturilor Pacientului (Legea 46/2003) și Ordonanța de Urgență nr.56/2003 privind unele drepturi ale persoanelor aflate în executarea pedepselor private de libertate.

În legătură cu promovarea unui tratament egal în toate instituțiile în conformitate cu Directivele UE, România este influențată de transpunerea celor două Directive UE în legislația națională<sup>28</sup> și de stabilirea unui singur organism la nivel național<sup>29</sup> care să se ocupe de toate formele de discriminare, inclusiv cea bazată pe rasă sau etnie în toate domeniile, acest organism fiind reprezentat de CNCD. În afară de sancționarea discriminării, lucru pe care s-a axat CNCD-ul încă de la înființarea sa, el mai are și atribuții cum ar fi: prevenirea discriminării, medierea în cazuri de discriminare, oferirea de asistență specială victimelor discriminării<sup>30</sup>. În prezent însă, CNCD nu are capacitatea instituțională de a își îndeplini toate aceste atribuții menționate mai sus, mai ales că unele dintre ele sunt contradictorii prin naura lor.

În general, concluziile și rapoartele organismelor Tratatului de Monitorizare cum ar fi: Comitetul privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare față de Femei (CEDAW), Comisia pentru Eliminarea Discriminării Rasiale (CERD), Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice (ICCPR) și Comisia pentru Drepturile Copilului (CRC), nu se regăsesc pe agenda publică. Mai mult, autoritățile și societatea civilă nu le-au folosit, concentrându-se mai mult pe rapoartele de monitorizare ale UE și recomandările.

---

<sup>25</sup> Art. 25 paragraful 2 al Legii 188/1999 privind Statutul Funcționarilor Publici pe baza amendamentului din 2005.

<sup>26</sup> Art. 21 paragraful 2 al Legii 466/2004 privind Statutul Asistenților Sociali.

<sup>27</sup> Art. 8 paragraful 2b al Legii 115/1999 privind răspunderea ministerială pe baza amendamentului din anul 2005.

<sup>28</sup> Vezi România/Legea 48/2002 privind adoptarea Ordonanței de Guvern 137/2000 privind prevenirea și pedepsirea tuturor formelor de discriminare (31.01.2002); vezi de asemenea România/Ordonanța Guvernului 77/2003 pentru modificarea și ajustarea Ordonanței Guvernului 137/2000; vezi de asemenea România/Legea 27/2004 privind adoptarea Ordonanței Guvernului 77/2003 privind modificarea și ajustarea Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (11.04.2004); vezi de asemenea România/Legea 324/2006 pentru modificarea și ajustarea Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, (20.07.2006).

<sup>29</sup> Vezi România/CNCD- site-ul oficial al instituției este disponibil la: <http://www.cncd.org.ro> (14.10.2006).

<sup>30</sup> Art. 19 al Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicate în Februarie 2007

Începând cu 2004, CNCD comandă sondaje de opinie<sup>31</sup> pentru a identifica reticiențele din partea cetățenilor privind implementarea Directivelor UE, nivelul de intoleranță față de grupurile discriminate din România. Un sondaj similar este realizat de către ONG-ul Institutul pentru Politici Publice<sup>32</sup>. Potrivit acestor studii, grupurile cele mai expuse la discriminare sunt homosexualii, romii și femeile. În Octombrie 2007, CNCD a publicat *Strategia sa Națională pentru Implementarea Măsurilor pentru Prevenirea și Combaterea Discriminării* care cuprinde principalele obiective, priorități și direcții de intervenție pentru 2007-2013. Textul strategiei are la bază rezultatele sondajelor de opinie și ale activității CNCD-ului.

Instituțiile naționale de învățământ nu sunt însă interesate de domeniul discriminării ca dovadă că ele nu au acoperit acest subiect până acum.

## **2. Proceduri – căi administrative și legale adecvate pentru sancționarea încălcarea legislației antidiscriminare.**

Legea Antidiscriminare a adăugat la măsurile deja existente ale sistemului general civil de despăgubiri, care se aplică și în cazuri de discriminare, un sistem secundar alternativ juridic, opțional, pentru sancționarea discriminării: sistemul administrativ de penalizare- decis și aplicat de CNCD. CNCD are puterea de a acorda avertismente orale sau scrise sau chiar amenzi administrative. Nivelul de acordare de amenzi administrative diferă însă: când victima este numai un singur individ atunci amenda variază de la 400 RON la 4000 RON<sup>33</sup>, în timp ce în cazurile în care victimele reprezintă un grup sau o comunitate, amenzile sunt mai mari: de la 600 RON la 8000 RON<sup>34</sup>.

### **2.A. Procesul de angajare și ocupare a forței de muncă- toate aspectele**

În cazurile de discriminare în relațiile de angajare și ocupare, în afară de plângerea îndreptată către CNCD – procedură administrativă și procesul civil intentat persoanei care a discriminat pentru despăgubire, Codul Muncii și Legislația Codului Muncii prevede ca plângerea administrativă să fie trimisă Inspectoratului Muncii. Inspecția Muncii se ocupă cu respectarea legislației muncii de către angajatori. Așa cum am menționat mai sus, principiul discriminării este inclus în această legislație, prin urmare, Inspecția Muncii are competența de a soluționa cazuri de discriminare în domenii cum ar fi: panouri publicitare, proceduri de recrutare, selecție, condiții muncă, salariu, discriminare la locul de muncă, promovare, compensații și bonusuri, concedieri (din punct de vedere procedural și substanțial), plata asigurărilor sociale (așa cum sunt clasificate în legislația europeană drept “taxe”). Cu toate acestea, potrivit răspunsurilor date de Inspecția Muncii ONG-urilor naționale care au solicitat informații publice, această instituție nu este informată despre competențele pe care le are în acest sector. Singurul domeniu de discriminare în care acționează este în domeniul discriminării bazate pe sex<sup>35</sup>. Sancțiunile pe care Inspecția Muncii le poate da sunt sub formă de sancțiuni administrative pentru angajator- amenzi administrative.

Ordinul informal, în special medierea, este posibilă conform Legii Antidiscriminării. Potrivit Art. 19 din Ordonanța 137/2000, CNCD are competența de a se implica în procesul de mediere.

Mai mult, proiectele ONG-urilor promovează idea introducerii ordinelor interne antidiscriminare la nivelul angajatorilor, împreună cu proceduri disciplinare de investigare și sancționare a actelor de discriminare la nivelul angajatorului. În cazurile în care companiile au fost responsabile de fapte de discriminare și reclamanții solicitau despăgubiri în instanță, acestea din urmă, cereau companiilor respective să adopte prevederi și proceduri antidiscriminatorii. Totuși, nu există o obligație juridică expresă în acest sens care să-i oblige să adopte prevederile antidiscriminatorii.

---

<sup>31</sup> Primul raport sociologic dintr-o serie, denumit *Sondaj de Opinie privind Discriminarea în România*, Octombrie 2004, Metro Media

<sup>32</sup> Primul raport sociologic dintr-o serie, denumit *Intoleranță, Discriminare, Totalitarism în România 2003*, Institutul pentru Politici Publice.

<sup>33</sup> Echivalentul aproximativ în euro este de la 114 euro la 1140 euro.

<sup>34</sup> Echivalentul aproximaiv în euro este de la 170 euro la 2285 euro.

<sup>35</sup> Răspunsurile date de Inspecția Muncii sunt în concordanță cu ONG-urilor naționale.

Articolul 247 din Codul Penal, care se referă la abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi: “îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor unei persoane ori crearea pentru aceasta a unei situații de inferioritate pe teme de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA, se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 5 ani”. Această sancțiune reprezintă autoritatea publică, și în cazul persoanelor din spațiul privat. Cu toate acestea, celelalte sancțiuni pot fi aplicate într-un mod similar, făcând abstracție de faptul că în cazul în care o autoritate publică sau una privată este acuzată de discriminare, sau în situația în care discriminarea este prezentă.

## **2.B Neangajarea sau ocuparea forței de muncă- originea etnică și rasială**

În cazul celorlalte situații care nu se referă la discriminarea în cadrul anagajării, despăgubirile civile și plângerea administrativă trimise la CNCND sunt valabile în cazul victimelor discriminării, în special în domeniile în care discriminarea apare: protecția socială incluzând asigurarea socială și de sănătate, avantajele sociale, educația, locuințele, accesul la bunuri și servicii publice, incluzând servicii de ajutor social, tranzacțiile bancare, asigurările etc, accesul în locuri publice, de exemplu restaurante, hoteluri, locuri de agrement, etc, mai ales când o autoritate publică sau privată este acuzată de discriminare. În plus, plângerea adresată CNCND-ului este opțională și nu interzice acțiunea civilă în instanță.

## **2.C Unde există mai multe soluții în cazul unei plângeri legate sau nu de angajare**

ONG-urile sau sindicatele trebuie să ajute persoanele discriminate să înțeleagă scopul depunerii unei astfel de plângeri. Câteva criterii care pot fi de folos sunt: rezultatul așteptat în urma depunerii plângerii, posibilele consecințe care pot fi suportate de reclamant, scopul plângerii trebuie să aibă în vedere obiectivul reclamantului și obiectivul ONG-ului/sindicatului- dacă se poate reclamantul este îndreptățit să i se facă dreptate sau înțelege ce înseamnă discriminarea. De asemenea, trebuie luată în considerare și perioada de timp, dacă victima dispune de timp sau persoanele care ajută victima dispun de timp- deoarece de obicei procedurile necesită timp și unele proceduri sunt limitate ca timp și dacă reclamantul se poate încadra în aceste limite de timp. Acest aspect este de cele mai multe ori legat și de resursele financiare atât ale victimei cât și ale organizației. ONG-ul trebuie să ia în calcul existența sau nu a posibilelor căi de atac pentru obținerea unui rezultat favorabil pe cale legală. Problema despăgubirilor este de asemenea importantă atât pentru victimă, cât și pentru ONG și din motive de advocacy (despăgubirea financiară pentru victimă, repunerea în drepturi sau reangajarea, anularea unei decizii, obținerea unei decizii, obținerea unui ordin judecătoresc pentru împiedicarea unei fapte de discriminare viitoare, adoptarea măsurilor și reglementărilor). Este important de a face o estimare a despăgubirilor posibile și a faptelor- solicitarea despăgubirilor în funcție de gravitatea faptelor, analizarea dovezilor existente- evaluarea dovezilor care pot fi folosite în instanță.

Cât privește scopul activității de advocacy în baza unei unei căi legale, aceasta poate avea un impact mare asupra opiniei publice, dar există riscul de a nu obține rezultate pozitive. Pentru ca activitatea de advocacy să aibă un impact mai mare, ar fi recomandabil ca plângerile să fie făcute de către un grup de victime decât de o singură persoană. Cu excepția costurilor de asistență juridică- în România nu există asistență juridică disponibilă pentru cazurile de discriminare, mai ales că documentarea într-un caz înseamnă tot un cost, expertiza, martorii reprezintă tot costuri, etc. Din fericire, potrivit Legii Antidiscriminării, procesele civile sunt scutite de taxe juridice.

## **2.D Care sunt cerințele tehnice procedurale pentru fiecare tip de despăgubire?**

### **a) Plângerea la CNCND**

O plângere trebuie adresată CNCND-ului în decursul unui an din momentul săvârșirii faptei de discriminare sau din momentul descoperirii ei de către persoana în cauză. Plângerea trebuie semnată fie de către victimă sau de către persoana care reprezintă interesele victimei, inclusiv de ONG-uri pentru grupuri de victime sau pentru victime individuale cu permisiunea în scris a respectivei victime.

Această permisiune poate fi semnată numai în original de către victimă și nu trebuie să fie autentificată de către notarul. Plângerea trebuie să conțină o descriere detaliată a faptelor, cu referiri la persoana/persoanele responsabile de faptele de discriminare care să includă datele lor de contact pentru a fi sunate de CNCD, orice altă referire importantă despre cele întâmplate trebuie inclusă în plângere încă de la început. Declarațiile scrise semnate de martori, documentele emise de autorități sau instituții sau organisme private, poze, inclusiv materiale audio și video, pot fi anexate plângerii sub formă de dovezi. De asemenea, dovezi generale sau specifice precum: articole din ziare, rapoarte ale ONG-urilor, pot fi incluse în plângere, atâta timp cât sunt relevante pentru caz în urma analizării lor. Există ghiduri pentru redactarea unei plângeri, puse la dispoziție de către CNCD pentru persoanele discriminate. Pe site-ul CNCD, se află la dispoziția celor interesați, în format electronic, modul de redactare al unei plângeri care conține toate informațiile necesare ce trebuie incluse. Totodată, potrivit CNCD-ului, plângerile pot fi redactate și trimise on-line.

Datele de contact ale CNCD-ului:

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Piața Valter Mărăcineanu, nr. 1-3, București, 010155, sector 1, tel : 021 312 65 79, fax : 021 312 65 78, website : [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro), e-mail : [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

#### b) Procese civile pentru despăgubire

Termenul limită pentru introducerea unei acțiuni în instanță este de trei ani din momentul săvârșirii faptei de discriminare sau din momentul descoperirii de către persoană a faptei de discriminare.

Introducerea unei acțiuni în instanță necesită respectarea întocmai a unor cerințe în conformitate cu Codul Civil, care se referă la informații despre acuzat sau persoana responsabilă. Tocmai de aceea, asistența juridică din partea unui avocat sau cel puțin din partea unei persoane familiare cu interpretarea legislației, este deosebit de importantă. Pe parcursul întocmirii dosarului civil, reclamantul însuși are obligația de a strânge și prezenta dovezi în fața judecătorului pentru a demonstra culpabilitatea persoanei care a săvârșit fapta și de a arăta legătura dintre fapta de discriminare și consecința imediată asupra victimei. Sarcina probei, dovezile audio și video sunt de asemenea permise. Există câteva prevederi în Codul Civil de Procedură care pot fi invocate de către reclamant pentru a solicita instanței să ceară anumite dovezi care se află în posesia inculpatului sau a altor persoane. Acțiunea este scutită de taxe juridice ceea ce facilitează accesul în fața instanței.

### **2.E Ce suport există la nivel național pentru accesul la diferite proceduri și ce se poate face pentru a înlătura orice obstacole/impedimente?**

Există câteva impedimente sfidătoare la nivel național în folosirea diferitelor proceduri, cum ar fi lipsa asistenței juridice, lipsa asistenței “pro bono” (asistența juridică gratuită), lipsa familiarității cu Directivele și/sau a prevederilor naționale antidiscriminatorii a avocaților și judecătorilor. Cu toate acestea, există un număr de ONG-uri care lucrează cu grupuri discriminate, care au cunoștințe și competența de a asigura asistență, inclusiv asistență juridică în cazuri de discriminare cu toate că au resurse limitate pentru acest tip de activitate. De asemenea, datorită verdictelor corecte date de judecători, numărul de cazuri aduse în instanță a crescut semnificativ. În plus, CNCD și-a extins jurisprudența pe antidiscriminare în câteva domenii, cu toate că sunt necesare câteva îmbunătățiri din punct de vedere al standardelor procedurale. Avantajul acțiunii în instanță este acela că plângerile sunt scutite de taxe. Totuși, când cazul este pierdut există riscul unor eventuale costuri. Unul din obstacolele ajungerii la CNCD este faptul că CNCD are sediul numai în București.

## **2.F Sesizări la Curtea Europeană de Justiție (CEJ)**

Acolo unde există larg dezbătută privind legea europeană și judecătorul nu este sigur pe interpretarea unei hotărâri din legislația europeană, se poate face o sesizare de către Instanța Națională la Curtea Europeană de Justiție din Luxemburg potrivit Art. 234 din Tratatul UE. Părțile implicate în proces pot solicita judecătorului național să facă o astfel de cerere pentru o astfel de sesizare sau judecătorul poate lua o decizie spontană pentru soluționarea cazului. Orice instanță poate face o sesizare, dar numai Instanța Națională este obligată să procedeze astfel, când e vorba de ultima instanță.

Există puține ONG-uri, avocați sau judecători care să cunoască aceste proceduri. Până acum aceste proceduri nu au fost folosite în cazuri de discriminare pe baza celor două Directive.

## **2.G Petiții către Parlamentul European (PE)**

Comitetul de Petiții al Parlamentului European poate primi petiții de la cetățeni membri ai UE care doresc investigarea plângerilor lor de către Comitet, legate de faptul că drepturile lor prevăzute în legislația europeană nu sunt respectate.

Există puține ONG-uri, avocați sau judecători care să cunoască aceste proceduri. Până acum aceste proceduri nu au fost folosite în cazuri de discriminare pe baza celor două Directive.

## **2.H Informarea Comisiei Europene despre practicile discriminatorii administrative**

Există posibilitatea adresării directe la Comisie, proces care economisește timp și care poate fi mai rapid decât cel menționat mai sus la 3.2.G. Acest lucru determină Comisia să aplice mecanismul de sancționare pentru statul vinovat de discriminare.

Există puține ONG-uri, avocați sau judecători care să cunoască aceste proceduri. Până acum aceste proceduri nu au fost folosite în cazuri de discriminare pe baza celor două Directive.

## **2.I Plângeri la Curtea Europeană a Drepturilor Omului**

Recent, au fost soluționate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, câteva cazuri de discriminare bazate pe criteriul etniei, în cazul respectiv, etnia romă, împotriva statului român. În Aprilie 2006, România a ratificat Protocolul nr.12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului. Deoarece România nu a ratificat și Protocolul Opțional al Cartei Sociale Europene, în consecință, nu se pot introduce plângeri colective pe baza acestei convenții.

## **2.J Alte despăgubiri internaționale**

România este semnatară a tuturor documentelor internaționale de protecția drepturilor omului cum ar fi: I Protocol Opțional al Acordului Internațional pe Drepturile Civile și Politice și a acceptat dreptul petiției individuale pe baza Convenției de Eliminare a tuturor formelor de Discriminare Rasială și a Convenției de Eliminare a Discriminării Împotriva Femeilor. Totuși, nici o plângere nu a fost adusă în fața acestor Comitete până acum.

Foarte puține ONG-uri au trimis periodic rapoarte din umbră sub umbrela ICCPR, CERD, CEDAW și a Convenției pe Drepturile Copilului, către instanțele de discriminare.

## 2.K Profesionalism

În urma proiectului de “mapping” realizat în România, am descoperit că este relativ greu să găsești un număr mare de ONG-uri care să lucreze pe antidiscriminare în România. Există un număr redus de ONG-uri care lucrează pe drepturile omului și care își dedică o parte din timpul lor de lucru activității de combaterea discriminării, și mai există un număr de ONG-uri care își concentrează activitatea numai pe anumite categorii de oameni expuși discriminării (etnia romă, alte tipuri de etnii, dizabilitate fizică sau psihică, religie sau convingeri, orientare sexuală).

Antidiscriminarea în sine nu reprezintă un subiect de interes pentru multe ONG-uri din România. Asta se datorează faptului că discriminarea presupune de cele mai multe ori asistență juridică sau chiar reprezentare și există puțină disponibilitate ca timp pentru astfel de activități. ONG-urile în general nu beneficiază de expertiză în domeniul discriminării (din partea angajaților sau din exterior). Nu sunt mulți experți în domeniul discriminării în cadrul societății civile și chiar în domeniul juridic. Alt impediment în derularea cazurilor pe antidiscriminare îl reprezintă faptul că oamenii care sunt discriminați refuză să reacționeze. Presiunea asupra anumitor categorii dezavantajate este atât de mare și de extinsă încât cei mai mulți preferă să tacă sau să renunțe la acțiunea în instanță. Un alt aspect care contribuie la actuala situație din mediul societății civile românesc, este faptul că ONG-urile nu înțeleg discriminarea în profunzimea ei, cu efectele pe care le are asupra vieții oamenilor. De exemplu, ONG-urile care asigură asistență socială grupurilor dezavantajate, nu realizează că lipsa sau dificultatea accesului la servicii reprezintă o discriminare frecventă. Totuși, am reușit să ne adresăm câtorva ONG-uri prin intermediul organizării de training-uri în cadrul proiectului și credem că am reușit să schimbăm atitudinea lor, cu toate că resursele reprezintă încă o problemă.

## 3. Probleme sociale

Concepte precum toleranță și pluritate nu există în tradiția societății românești, datorită scurtei perioade de democrație existente.

Grupurile dezavantajate și ariile în care ele suferă de discriminare sunt:

- Existența persoanelor cu dizabilități psihice în societate care sunt total ignorate și care sunt subiectul multor restricții în ceea ce privesc drepturile omului în mare parte, deoarece nu sunt în măsura de a se putea apăra datorită dizabilității lor psihice și nimeni nu e interesat de condiția lor. Le sunt refuzate toate drepturile fundamentale ale omului, începând cu dreptul la viață, netorturarea, neaplicarea tratamentelor inumane sau degradante, libertatea persoanei, dreptul la viață personală, dreptul la sănătate, dreptul la educație, dreptul la angajare etc.
- Grupul LGBT îndură multă opresiune din partea societății române. Dreptul la demnitate este foarte mult încălcat mai ales în cazul orientării sexuale. Sunt cazuri de discriminare la angajare, chiar făcute de către autorități publice drept angajatori sau potențial angajatori.
- Persoanele de etnie romă sunt discriminate privind accesul la educație, locuințe, angajare, servicii de sănătate.
- Persoanele cu dizabilități fizice nu au acces în majoritatea instituțiilor publice. În consecință, ele nu au acces la serviciile publice asigurate de respectivele instituții. Instituțiile publice care au încercat să respecte prevederile legale de a facilita accesul acestor persoane, nu au construit aceste facilități ca să fie accesibile cu adevărat. Datorită accesului fizic în instituții, aceste persoane sunt discriminate și în ceea ce privește angajarea.
- Persoanele care suferă de HIV/SIDA sunt discriminate în toate aspectele vieții sociale porinind de la accesul la sănătate la accesul la educație, confidențialitate, accesul la angajare.
- Femeile trecute de vârsta de 40 sau 50 de ani sunt discriminate la angajare. Sondajele de opinie arată că în general femeile sunt au șanse egale în societate, inclusiv la angajare, în comparație cu bărbații.

Nu există nici un raport de cercetare privind discriminarea între un grup care este chiar el discriminat și un alt grup asemănător, astfel că nu putem trage concluzii pe această temă.

## **d) Finanțare UE la nivel European pentru ONG-uri / Sindicate ce operează la nivel UE**

### **1. Finanțare UE pentru ONG-uri/sindicate ce operează la nivel UE**

#### **a) *ONG-uri la nivel european***

ONG-urile la nivel european se află pe o poziție centrală pentru a putea influența și contribui la politicile europene de ocupare, sociale și pentru egalitatea de șanse la diferite niveluri – atât în formularea cât și în implementarea lor – prin informația și expertiza puse la dispoziție de membrii lor naționali. Acest lucru este vital pentru a putea fi siguri că politicile europene satisfac nevoile reale ale cetățenilor UE și că cetățenii sunt informați despre acestea.

Între 2001 și 2006, Planul Comunitar de Acțiune pentru combaterea discriminării a pus la dispoziție fonduri pentru un număr de rețele de ONG-uri umbrelă europene reprezentând și apărând drepturile persoanelor expuse discriminării:

AGE (Platforma Europeană a Persoanelor în Vârstă); ILGA Europa (Asociația Internațională a gay-ilor și lesbienelelor - Europa); ENAR (Rețeaua Europeană Împotriva Rasismului); și EDF (Forumul European al Persoanelor cu Dizabilități) au primit un total de 3 000 000 € pe an pentru costuri de funcționare până la sfârșitul lui aprilie 2007. Un număr de organizații mai mici – Uniunea Europeană a Nevăzătorilor, Uniunea Europeană a Persoanelor fără Auz, Inclusion Europe, Autisme–Europe – au primit de asemenea sprijin în cadrul Programului de Acțiune.

Până la sfârșitul anului 2006, Lobby-ul European al Femeilor a primit sprijin pentru costurile de funcționare prin Programul Egalității de Gen cu o sumă anuală de aproximativ 800.000 €. Un număr de ONG-uri ce abordează prin munca lor excluderea socială (Rețeaua Europeană Antisărăcie, Federația Europeană a Organizațiilor Naționale ce Lucrează cu Persoanele fără Adăpost, Rețeaua Transregională Europeană pentru Incluziune Socială, Eurochild, Rețeaua Socială Europeană, Caritas-Europe) au primit finanțare de la Programul Comunitar pentru Combaterea Excluderii Sociale cu un total de 3.600.000 € între 2005 și 2007

Pentru noua perioadă de programare 2007-2013, Comisia Europeană a decis să creeze un nou program integrat cunoscut sub numele de **PROGRESS** (Programul pentru Ocupare și Solidaritate Socială). Programul a fost aprobat de către Parlamentul European și de către Consiliu în Noiembrie 2006: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)

PROGRESS combină cele patru foste Programe de Acțiune Comunitare, incluzându-l și pe cel legat de non-discriminare: Secțiunea 4 a PROGRESS, denumită „Antidiscriminare și diversitate” are astfel ca și scop să sprijine implementarea efectivă a principiului non-discriminării și să promoveze includerea sa în toate politicile UE. Cererile de propuneri și de oferte în cadrul PROGRESS sunt publicate pe website-ul Cereri de Oferte/Cererii de Propuneri al Directoratului General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Șanse Egale la: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

O primă cerere în cadrul PROGRESS pentru alocarea unei contribuții financiare pentru costurile de operare în 2007 ale rețelelor la nivel european active în domeniul combaterii discriminării, promovării egalității de gen și promovarea integrării persoanelor cu dizabilități în societate a fost lansată în Noiembrie 2006. Aranjamentele de grant cu rețelele la nivel european câștigătoare se vor derula până în decembrie 2007.

## **b) Sindicatele europene**

Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC) reprezintă lucrători din toate industriile la nivel european. Înființată în 1973, ETUC include 81 de organizații naționale din 36 de state Europene (între ele toate țările UE) și 11 federații pe industrie europene, cu aproximativ 60 de milioane de membri.

ETUC este una dintre cele patru principale organizații sociale partenere la nivel european. Proiectele a numeroși parteneri sociali europeni sunt sprijinite anual prin liniile de buget pentru dialog social ale Comisiei Europene (04.03.03.01, 04.03.03.02 și 04.03.03.03) Pentru mai multe informații:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm)

## **2. Finanțare UE pentru ONG-uri naționale/sindicate**

În timp ce UE nu furnizează finanțare de bază pentru ONG-uri naționale sau sindicate naționale prin PROGRESS, organizațiile ar putea primi finanțare pentru proiecte prin participarea lor în activități specifice cum ar fi activități de creștere a conștientizării sau proiecte trans-naționale. Organizațiile naționale sunt prin urmare sfătuite să verifice în mod regulat website-ul cu Cererile de Oferte/Cererile de Propuneri al Directoratului General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Șanse Egale și să consulte ghidul publicat aici pentru a verifica dacă proiectele din partea ONG-urilor/sindicatelor naționale sunt eligibile pentru finanțare:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm)

ONG-urile la nivel european cum sunt AGE, ILGA- Europa, EDF sau ENAR sunt de asemenea o bună sursă de informare. Se recomandă prin urmare verificarea de asemenea a informație furnizate pe paginile lor de web.

În plus față de PROGRESS, Fondul Social European (ESF) poate fi o sursă de finanțare de proiect pentru organizațiile naționale. Între 2007 și 2013, ESF se va concentra pe patru arii principale de acțiune, incluzând sprijinul sporit pentru combaterea discriminării și facilitarea accesului la piața muncii pentru persoanele dezavantajate. Mai multe informații pot fi obținute de la:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf2000/2007-2013\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html)

Comisia Europeană nu finanțează în mod direct proiectele ESF. Statele membre sunt responsabile pentru identificarea priorităților lor, pentru finanțarea și pentru selectarea proiectelor individuale. Pentru mai multe detalii contactați autoritatea națională/regională ale cărei contacte sunt disponibile la:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm)

## **II. OPORTUNITĂȚI DE ATRAGERE A FONDURILOR PENTRU ONG-uri/SINDICATE CARE LUCREAZĂ ÎN DOMENIUL ANTIDISCRIMINĂRII LA NIVEL NAȚIONAL**

### **1. Furnizează Delegația Comisiei Europene din țara dumneavoastră finanțare specifică pentru ONG-uri/sindicate ce lucrează în domeniul non-discriminării la nivel național? Ce formă ia această finanțare? (subsidii pentru proiecte, punerea la dispoziție a unei săli de întruniri, etc). Este ușoară accesarea unor astfel de fonduri? Care sunt condițiile pentru a primi astfel de finanțări?**

De-a lungul acestui an post-aderare, Delegația Comisiei Europene în România a invitat ONG-uri și alți actori sociali (inclusiv sindicate) să depună propuneri de proiect pe protecția drepturilor omului în România. Chestiuni legate de drepturile minorităților și activități antidiscriminare sunt acoperite de acest cadru.

Aranjamentul de finanțare al Comisiei Europene pe Programul Național Phare 2006 va fi disponibil pentru contractare până pe 30 noiembrie (termenul limită pentru executarea granturilor este 30 noiembrie 2009). Obiectivele și prioritățile Programului Național Phare 2006 nu includ în mod specific în componentele disponibile ONG-urilor obiectivul antidiscriminare (Criteriile Politice, Sub-programul 1-A. Dezvoltarea democrației, Drepturile Omului și respect pentru minorități și B. Societatea Civilă)

**2. Pune la dispoziție administrația centrală finanțare specifică pentru ONG-uri/sindicate care lucrează în domeniul antidiscriminării?**

Administrația nu pune la dispoziție la nivel central fonduri specifice pentru ONG-uri și sindicate care lucrează în domeniul antidiscriminării. Excepția este reprezentată de către bugetul național în forma contribuției Guvernului României la inițiativa 2007- Anul Egalității de Șanse. Contribuția Guvernului este de 301.000 € pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Anul Egalității de Șanse, incluzând scheme de grant-uri pentru ONG-uri din domeniul antidiscriminării. Autoritatea de Management pentru această inițiativă este Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

<http://www.anes.ro/>

Alte fonduri oferite de administrația centrală se concentrează pe probleme sociale (având ca și grup țintă populația romă, persoanele cu HIV, etc...), și nu sunt coordonate cu obiectivele Planului Național Antidiscriminare inițiat și coordonat de CNCD (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării)

<http://www.anph.ro/>

<http://www.mmssf.ro/website/ro/anunturi.jsp>

**3. Ce formă ia această finanțare? (finanțare de bază, finanțare pe proiect, utilități) Sunt aceste posibilități de finanțare parte a unor programe guvernamentale specifice? (care și de la ce ministere?)**

Programul menționat mai sus nu are încă reguli clare. La modul teoretic, ONG-urile și sindicatele pot accesa acel fond pentru proiecte specifice ce au ca scop să ridice gradul de conștientizare asupra problemelor antidiscriminare pe mai multe criterii.

Singura cerere de propuneri lansată de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse este pentru „o cercetare etnografică asupra discriminării multiple” (incluzând vârsta, genul orientarea sexuală, etnicitatea, etc...) pentru care au fost puși la dispoziție aproximativ 51.000 €.

**4. Este ușoară accesarea acestor fonduri? Care sunt condițiile?**

La modul general încă nu se știe pentru că nu au fost făcute publice nici un fel de ghiduri încă.

În ceea ce privește cercetarea menționată mai sus, termenul limită este 3 aprilie 2007 iar condițiile au cereri destul de ridicate în ceea ce privește nevoia de parteneriate, expertiza aplicantului și ceea ce se așteaptă să fie produs (rapoarte în limba română și în limba engleză cu recomandări, un CD cu un documentar), mai ales având în vedere suma alocată și durata proiectului care este de maxim patru luni. Este destul de clar că doar un singur proiect va fi luat în considerare. În același timp, noțiunea de „cercetare etnografică” este înșelătoare. De fapt, ghidul indică faptul că realizarea proiectului trebuie să se bazeze pe discuții cu persoane ce au fost victime ale discriminării multiple (de gen, plus altele) în experiențele lor.

**5. În cazul țărilor federale, există posibilități de finanțare la nivel federal?**

Nu se aplică.

**6. Există alte posibilități guvernamentale de finanțare la nivel regional? La nivel municipal?**

Concluzia trasă din sursele de informații publice disponibile (newsletter-uri guvernamentale, website-uri, etc...) este că nu există posibilități specifice de finanțare guvernamentală la nivel regional/municipal pentru ONG-uri și sindicate care lucrează în domeniul antidiscriminării.

Foarte rar, atunci când astfel de inițiative există, acestea depind foarte mult de înțelegerea și voința autorităților administrative locale. În principiu, este dificilă documentarea în profunzime și documentarea unei astfel de finanțări deoarece aceasta nu este rezultatul unei politici publice implementate de autoritățile administrative, ci mai degrabă al inițiativelor locale ad-hoc. Câteva astfel de inițiative ce au avut loc au vizat un mic sprijin pentru mese rotunde inițiate de ONG-uri locale. Dar adevărul este că în România descentralizarea este mai degrabă pe hârtie, iar autoritățile locale nu au multe inițiative decât dacă au instrucțiuni clare de la guvernul central.

**7. Există vreo posibilitate de finanțare privată? (fundații private, companii private, sedii centrale ale sindicatelor, etc...) Care sunt acestea? Este ușor să accesezi aceste surse de finanțare?**

Finanțarea privată nu există la modul real în România. În ultimii ani companiile au început să dezvolte inițiative de responsabilitate socială corporativă., dar acestea sunt încă rare și sunt destinate de obicei problemelor ce vizează copiii sau protecției mediului. Antidiscriminarea nu este în niciun fel un domeniu pentru finanțarea privată, unul dintre motive fiind faptul că politicile antidiscriminare sunt în general percepute ca și parte a ideologiei „corectitudinii politice” fără vreo legătură reală cu dezvoltarea și managementul reale ale domeniului anagajării. Singura veste bună este că un număr de multinaționale și unele sindicate au început să lucreze la politici antidiscriminare interne la nivelul domeniului muncii însă doar în ceea ce privește genul.

Numărul donatorilor privați interesați de și care pun la dispoziție finanțare pentru proiecte antidiscriminare este limitat (Institutul pentru o Societate Deschisă, Fondul Central și Est-European, Fondul pentru Balcani) iar fondurile lor sunt la scală mică.

**8. Mai există alte surse de finanțare?**

Câteva ambasade din București pun la dispoziție finanțări foarte modeste pentru proiecte ce au ca țintă aspecte ale antidiscriminării (mai ales pe criterii cum ar fi orientarea sexuală, dizabilitatea, genul și apartenența romă), însă nu fenomenul în sine, având în primul rând ca scop dezvoltarea de politici publice antidiscriminare.

În același timp, unele agenții ale ONU (UNDP, UNICEF) încă dezvoltă și implementează în parteneriat cu ONG-uri locale programe ce au ca țintă diferite forme de discriminare, dar inițiativele lor sunt reduse foarte mult, deoarece aceste structuri sunt foarte aproape de o strategie de ieșire din România.

#### **IV. Seminar privind Managementul Diversității**

##### **Design-ul instruirii privind Managementul Diversității**

Instruirea a fost organizată între orele 9.30 am și 4.30 pm și cei 58 de participanți au avut ocazia să îi aibă ca lectori pe Dr. Kazuma Matoba și reprezentanții Coca Cola și ABN AMRO, dar a existat și timp alocat interacțiunii.

Principalele subiecte abordate au fost: managementul diversității, realități europene și românești, modele de bună practică și de management al diversității, studii de caz, înțelegerea competențelor diversității, imaginea unei companii care a reușit să gestioneze în mod eficient diversitatea, planuri de viitor.

##### **Pregătirea seminarului privind Managementul Diversității**

Există diferențe semnificative în privința înțelegerii conceptului de management al diversității conform analizei efectuate în România.

Pot fi identificate patru categorii:

- Mediul privat,
- Guvernul,
- Organizațiile non-guvernamentale,
- Societatea civilă.

Fiecare dintre aceste grupuri par să perceapă acest concept în mod diferit.

A) **Mediul privat** este, de asemenea, împărțit în mai multe categorii:

- 1) Companiile multinaționale
- 2) Companiile românești cu capital privat și cele cu capital de stat
- 3) IMM-urile

*A1) Companiile multinaționale*

Angajații sunt în general familiarizați cu importanța sporită acordată diversității. Principalele provocări cărora trebuie să le facă față sunt:

- Integrarea diverselor grupuri naționale în cadrul corporației multinaționale
- Echilibrarea rolului și prezenței femeilor în managementul companiei

Orice strategie clară este transmisă de către sediul central al companiei multinaționale care are în subordine biroul din România – aceasta fiind clar menționată între indicatorii de performanță ai Directorului Regional și cel de Resurse Umane.

*A2) Companiile românești cu capital privat și cele cu capital de stat*

Există o mare lipsă de conștientizare a necesității managementului diversității, de cele mai multe ori managementul companiei neuzind vreodată de acest concept. Angajații acestor companii sunt în aceeași situație.

### A3) IMM-urile

Managementul acestor companii se confruntă cu problemele zilnice de administrare a afacerii. Chiar dacă top managementul acestor companii este conștient de conceptul de management al diversității, orientarea asupra respectării standardelor minime și a cerințelor legale primează, astfel încât compania să nu sufere daune. Principala concentrare a acestora rămâne asupra asigurării durabilității financiare și creșterii afacerii.

### B) Guvernul

Există anumite organisme guvernamentale responsabile cu combaterea discriminării, cum ar fi **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**. Asemenea organisme au fost create pentru a asigura implementarea directivelor generale ale Uniunii Europene privind Drepturile Omului. În afara acestor organisme speciale, restul autorităților nu cunosc conceptul de management al diversității și îi direcționează pe cei interesați către organismele speciale.

### C) Organizațiile non-guvernamentale

Din ce în ce mai mult se conștientizează conceptul de management al diversității în cadrul ONG-urilor datorită acelor organizații care au acordat instruire privind combaterea discriminării. De vreme ce aceste ONG-uri luptă pentru respectarea drepturilor cetățenești și ale angajaților din toată țara, se face o mare confuzie între combaterea discriminării și managementul diversității. Reprezentanții ONG-urilor aproape niciodată nu au lucrat în mediu de afaceri și astfel percep de multe ori acest mediu ca fiind “rău, inuman, orientat pe mașinării generatoare de profit care nu dau doi bani pe viața angajatului atâta vreme cât se obține profit și bani”. Această percepție falsă face ca ONG-urile să educe alte ONG-uri și societatea civilă, în ansamblu, cum să gestioneze din punct de vedere legal cazurile de discriminare, în detrimentul instruirii mediului de afaceri de a utiliza diversitatea în propriul avantaj. Astfel, există o mare prăpastie între cele două medii.

### D) Societatea civilă

Marea majoritate a angajaților nu cunosc conceptul de management al diversității, puțini unii dintre ei auzind chiar de combaterea discriminării. Puțini angajați iau atitudine și își apără drepturile și mai puțini reclamă abuzurile sau cazurile de discriminare. Există o mare lipsă de informație privind identificarea acestor situații și modalitățile de rezolvare a lor. De asemenea, și societatea civilă trebuie încă educată în acest sens.

Conceptul de management al diversității este rar prezent pe agenda de discuții. Cu toate acestea, cel mai des întâlnit subiect în mass-media românească este integrarea rromilor. Opinia publică este reticentă în privința eforturilor statului și organizațiilor non-guvernamentale de a integra rromii (“care nu profită de aceste ocazii și nu vor fi capabili niciodată să se integreze într-o societate normală”). În general, se pare că discriminarea este un fapt comun acceptat de către majoritatea românilor (este normal ca tinerii să aibă mai multe oportunități de angajare, este normal ca femeile să fie mai bine plătite, este normal ca minoritățile etnice să se lupte cu integrarea și majorității să nu-i pese de acest efort.) Chiar și cetățenii ortodocși nepracticanți se plâng că alte religii atrag mai mulți simpatizanți și directivele Uniunii Europene sunt percepute ca apărând modul de viață “normal” pentru o țară “normală” ca cele occidentale, dar că va dura mult timp până ce noi vom putea trăi după aceleași norme.

Buna practică privind managementul diversității în România este evidențiată de companiile multinaționale. În special, Procter & Gamble și Coca-Cola sunt companii care au promovat cazuri de management al diversității.

Procter & Gamble a implementat un set de obiective privind creșterea numărului de femei în poziții de middle și top management și nou angajate, privind raportul români, bulgari, sârbi, bosniaci, macedoneni și albanezi angajați în birourile din București. Pe lângă aceste practici, biroul P&G a fost special realizat încât să faciliteze accesul persoanelor cu dizabilități și s-au făcut eforturi susținute pentru realizarea unui plan de beneficii care să permită tinerelor mamelor orientate spre carieră să fie capabile să fie prezente la birou, P&G organizând un centru de zi special de îngrijire a copiilor acestora.

Coca-Cola HBC (Hellenic Bottler Company) a promovat de mai multe ori planurile sale de recrutare care acoperă numeroase zone ale României, compania deținând mai multe fabrici de îmbuteliat în România, aceste planuri vizând angajarea diverselor grupuri (ca nivel educațional și etnie).

Companiile sunt puternic divizate în mânunchiuri distincte:

Pentru companiile multinaționale cu forță de muncă diversificată cultural (în special cele organizate într-o structură statală cu sediul regional în România) și capabile să combine talentul diverselor grupuri etnice vorbitoare a limbii naționale s-a dovedit de nenumărate ori că nu pot salva timp, bani și eforturi prin implementarea de planuri standardizate (de marketing, de exemplu) care funcționează doar în anumite țări din cauza diferențelor culturale.

Pentru celelalte companii (IMM-uri, companii cu capital majoritar românesc), principala grijă o constituie nivelul creșterii economice și oportunitățile oferite de țară, asigurându-se de respectarea legii. Concentrarea se face pe poziția pe piață și competiție. Singurul motiv pentru a se ocupa de managementul diversității ar fi o nevoie stringentă. O problemă din ce în ce mai acută a angajatorilor din România este forței de muncă, care este din ce în ce mai redusă și cu pretenții ridicate. Dacă până în prezent toate companiile își permiteau să angajeze tineri absolvenți de excepție, la ora actuală unele companii caută angajați în afara granițelor României (din cauza costurilor mai reduse și oferte crescute de personal specializată)

### **Desfășurarea seminarului privind Managementul Diversității**

Două companii au fost invitate să se prezinte în cadrul seminarului: ABN AMRO (Șeful Departamentului pentru Dezvoltare Durabilă al ABN AMRO Romania) și Coca Cola.

ABN AMRO a prezentat "*Abordarea ABN AMRO asupra diversității și incluziunii*".

Șeful Departamentului pentru Dezvoltare Durabilă al ABN AMRO Romania a explicat că "Diversitatea este importantă pentru ABN AMRO deoarece:

- Trebuie să recrutăm, să angajăm și să reținem oameni talentați. Aceasta înseamnă să atragem oameni din toate mediile și să ne asigurăm că avem un mediu suportiv pentru aceștia.
- Trebuie să reflectăm natura diversă a bazei noastre de clienți noștri pentru a crește loialitatea clienților.
- Diversitatea ne permite să creștem o varietate de talente și perspective multi-dimensionale și care ne permit să fim mai creativi și inovativi.
- Considerăm că este un lucru bun, care se acordează cu valorile companiei, acelea de respect, integritate, lucru în echipă și professionalism. "

Prezentarea a inclus de asemenea:

1. *Kitul Învățarea D+I* care oferă o imagine mai profundă despre cum pot fi instruirile diversificate și incluzive pentru specialiști și angajați.
2. *Comunicare și creșterea gradului de conștientizare* în cadrul căreia au fost prezentate studii de caz:

- *Cina de Ramadan la ABN AMRO*: doi angajați din Amsterdam au pregătit-o în colaborare cu echipa D+1 pe 2 octombrie 2007. Detașași de orice conotații religioase, participanții practicanți sau non-practicanți din țările vecine, administrația orașului și câțiva colegi s-au bucurat de o atmosferă plăcută și au schimbat impresii privind importanța deschiderii pentru diversitate culturală.
  - *Parada Amsterdam Gay Pride*: pentru al doilea an consecutive, ABN AMRO s-a alăturat paradei cu propria barcă. Lângă logo-ul ABN AMRO, tema din acest an a fost “ABN AMRO rămâne plin de culoare“. Vremea a fost excelentă, iar parade a fost la rândul ei plină de culoare și veselă, inclusiv declarațiile privind discriminarea.
  - *Lansarea D+I in Filiala de Business din Asia - ABN AMRO Taiwan*, de exemplu, a distribuit purceluși de jucărie și inimioare personalului său. În limba taiwaneză, ‘purcel’ se pronunță ca litera ‘D’ din limba engleză, iar ‘inimă’ ca litera ‘I’.
3. Echilibrul vieții profesionale în Marea Britanie
  4. Adoptarea diversității în cadrul afacerii
  5. Diversitate + Incluziune și Premiul TU – recunoașterea angajaților
  6. Banca Regală din Scoția

### **Principalele învățăminte rezultate în urma seminarului**

Aproape jumătate dintre respondenți au declarat că exemplele ABN AMRO Romania au fost foarte utile. Un important procentaj dintre respondenți a fost de acord cu calitatea interacțiunii dintre participanți și lectori.

Toți respondenții au declarat că vor folosi informațiile dobândite în munca lor și le vor împărtăși și colegilor. Unii dintre ei chiar au făcut referiri concrete la situații în care vor disemina aceste informații. Mai mult de jumătate dintre respondenți au menționat că vor fi mai orientați pe segmentul de populație tânără, drepturile pacienților, dezvoltarea rețelelor, recrutare și includerea în echipele lor de lucru a persoanelor cu dizabilități.

## Anexe

### ROLUL SINDICATELOR ÎN COMBATERICA DISCRIMINĂRII

#### Rezultatul de învățare intenționat:

- Participanții să fi explorat rolurile pe care sindicatele le pot și ar trebui să le joace în combaterea discriminării.

#### **1. Ce este un sindicat?**

Un sindicat este o asocierie organizată de lucrători într-un domeniu sau profesie, ale cărei scopuri sunt de a proteja și susține drepturile și interesele lucrătorilor. Sindicatele pot fi organizate pe sectoare (educație, transport, etc...). În unele județe, sindicatele au o legătură clară cu un partid politic, sau au o ideologie politică. Sindicatele pot de asemenea fi organizate ca și federații și pot să facă parte din rețele europene sau internaționale. Sindicatele sunt în mod normal finanțate prin cotizațiile de membru.

#### **2. Care este rolul unui sindicat în combaterea discriminării?**

Luând în considerare rolul pe care sindicatele îl pot avea în combaterea discriminării, acestea ar trebui să profite din plin de rolurile speciale ce le-au fost acordate prin Articolele 7 și 11 ale Directivei de Consiliu 2000/43/EC, și prin Articolele 9 și 13 ale Directivei de Consiliu 2000/78/EC.

Sindicatele au în mod clar un rol important pentru dezvoltarea unor locuri de muncă liniștite, democratice, bine gestionate, sănătoase și prospere unde există implicare în și promovare a șanselor egale și, prin locul de muncă, contribuie de asemenea la atingerea acestor scopuri și în societate în sens larg.

Ca și instrumente ale dialogului social, sindicatele pot combate discriminarea la locul de muncă în următoarele feluri:

- Prin negocierea cu angajatorii pentru a asigura eliminarea discriminării la locul de muncă și promovarea șanselor egale
- Punerea la dispoziție a unui mijloc prin care să se exprime și să se abordeze nevoile lucrătorilor care sunt discriminați la locul de muncă
- Acordarea de sprijin victimelor discriminării în perfectarea unui aranjament cu angajatorul (metode alternative de soluționare a disputelor)
- Acordarea de sprijin victimelor discriminării în accesul la justiție
- Promovarea egalității și diversității la locul de muncă și în sectorul respectiv
- Stabilirea de mecanisme pentru a influența luarea de decizii de către angajatori și Guvern
- Făcând din nondiscriminare și tratament egal un subiect obișnuit al politicilor și practicilor
- Provoacă angajatorii organizațiile și autoritățile să combată discriminarea.
- Monitorizând, documentând și denunțând discriminarea
- Asigurându-se că egalitatea se află pe un loc de top în agenda politică și încurajând campanii și acțiuni pentru eliminarea discriminării și promovarea egalității.

Un sindicat poate de asemenea promova cooperarea pentru a întări lupta împotriva discriminării prin:

- Lucrul în parteneriat cu alte sindicate pentru a atinge scopuri comune.
- Lucrând în parteneriat cu ONG-uri pentru a atinge scopuri comune.
- Capacitând grupurile să se angajeze în campanii, să fie proprii lor avocați, să afirme și să facă respectate propriile lor drepturi.
- Lucrând, acolo unde se poate, în parteneriat cu Guvernele/angajatorii pentru a atinge scopurile și obiectivele comune.
- Contestând guvernele/angajatorii atunci când promovează politici ce vin în contradicție cu obiectivele sindicatului.
- Furnizând servicii membrilor într-o manieră eficientă și efectivă, acolo unde aceste servicii promovează egalitatea de șanse în cadrul politicilor guvernamentale și adoptă și promovează strategii ale sindicatelor și strategii negociate între sindicate și guvern.
- Furnizând servicii membrilor într-o manieră eficientă și efectivă acolo unde aceste servicii promovează egalitatea de șanse în afara cadrului politicilor guvernamentale și adoptă și promovează obiectivele și strategiile sindicatelor chiar dacă acestea vin în contradicție cu politicile guvernamentale.
- Asigurând coordonarea propriilor servicii și angajând guvernul/angajatorii în discuții despre coordonarea serviciilor între guvern și sindicate acolo unde aceste servicii au legătură cu egalitatea de șanse.
- Ghidând și contribuind în mod semnificativ la procesele legislative și de creare a politicilor publice, prin punerea la dispoziție de consiliere documentată adecvat și de briefing-uri pentru politicienii din Guvern și pentru angajatori și alte persoane cu influență.
- Îndeplinind rolul de „câini de pază” vigilenți – arătând unde guvernele/angajatorii discriminează în mod activ, sau nu-și îndeplinesc obligațiile de a combate discriminarea sau acolo unde aceștia trebuie să-și îmbunătățească performanțele, și întărind mecanismul de „verificări și balanțe” ce caracterizează o societate democratică. În acest rol, sindicatele trebuie să aibă ca și țintă Guvernul și comunitatea de afaceri prin activități de advocacy, lobby și funcții de negociere atunci când acestea sunt cerute.
- Contestarea, prin mecanisme selectate în mod adecvat, acele acte, omisiuni, practici administrative sau politici care sunt contrare obiectivelor sindicatelor și ale lucrătorilor.
- Monitorizarea și asigurarea că se profită de toate noile dezvoltări în combaterea discriminării, ex. noua legislație (națională, a UE și internațională), noile politici (la nivel național, al UE și internațional), noile surse de finanțare, și decizii judecătorești cu funcție de reper (atât la nivel național cât și la nivel UE și internațional).
- Deschidere, transparență și responsabilizare în fața membrilor și a publicului.
- Creșterea forței participării sindicatelor la dialogul social prin formarea de rețele și coaliții, și promovarea de inițiative și soluții originale. Acest lucru poate ajuta la reducerea prejudecății din societate, promovând astfel egalitatea.
- Lucrând deschis și într-un spirit de colaborare cu alte sindicate și ONG-uri ce operează în domenii înrudite și prevenirea conflictelor și disputelor ce apar între sindicate și ONG-uri.
- Punând de presine pe organele statului să ratifice instrumentele internaționale ce permit supervizarea și evidențierea internațională a practicilor guvernamentale legate de egalitatea de șanse.
- Punând la dispoziția organismelor naționale și internaționale informații esențiale și sigure pe care acestea se pot baza în momentul examinării istoriei țării respective în ceea ce privește discriminarea.

Pentru a sumariza, rolul sindicatelor ar trebui să fie acela de a verifica, monitoriza și contesta acțiunile angajatorilor și ale guvernelor și ale altor organizații, pentru a combate discriminarea și asista lucrătorii și grupurile de lucrători în afirmarea propriilor lor drepturi.

### **3. Ce fel de activități poate iniția un sindicat pentru a combate discriminarea?**

Următoarele reprezintă o listă posibilă de activități și servicii pe care le poate derula sau pune la dispoziție un sindicat pentru a combate discriminarea pe orice criteriu:

- Negociere
- Creșterea gradului de conștientizare
- Monitorizarea/Influențarea dezvoltării de politici & legi.
- Furnizând sprijin victimelor individuale ale discriminării, și indivizilor ca și parte ai unei plângeri colective.
- Cazuri în instanță
- Metode alternative de soluționare a disputelor incluzând medierea
- Campanii și activități organizatorice
- Promovând schimbările în practică (ca și parte diferită de politici sau legi)

### **4. De ce are nevoie un sindicat pentru a îndeplini acest rol?**

- Resurse umane
- Capacități
- Cunoștințe
- Expertiză
- Deschidere.
- Transparență
- Responsabilizare în fața membrilor
- Atitudini non-discriminatorii în cadrul propriei organizații
- Existența unei legislații naționale adecvate în ceea ce privește stabilirea și funcționarea lor.

### **5. De ce sunt sindicatele mai bine plasate decât alte organizații pentru a putea contribui la combaterea discriminării în domeniul ocupării?**

- Sindicatele joacă un rol crucial în relațiile cu lucrătorii și angajatorii de la nivel local, regional, național și internațional.
- Sindicatele pot reprezenta lucrătorii în mod colectiv, ceea ce poate reprezenta deseori cel mai eficient mod de a realiza schimbarea și de a elimina discriminarea la locul de muncă.
- Deoarece sindicatele sunt integrate locului de muncă, sunt deseori cel mai bine plasate pentru a detecta modele de discriminare la locul de muncă, și a întreprinde acțiuni pentru a combate dezavantajul.

### **6. Care sunt obstacolele pentru sindicate și cum ar putea fi acestea depășite?**

- Lipsa de prestanță pentru a putea participa la dezbaterile politice relevante. Sindicatele ar trebui să se asigure că dau briefing-uri uni individ sau unei organizații care are prestanță.
- Lipsa de prestanță pentru a putea înainta plângeri, fie individual, fie colectiv. Sindicatele pot sprijini și asista pe aceia care au prestanță sau încearcă să reformeze regulile.
- Percepția de afiliere la Guvern sau la un partid politic sau alt grup, ceea ce le subminează reputația de avocați imparțiali ai problemelor legate de egalitate. Un sindicat trebuie să se asigure că acționează într-o manieră ce nu vine în conflict cu drepturile fundamentale la egalitate ale membrilor săi și să se asigure că orice fel de conexiuni cu partidele politice sau cu alte organizații sau cauze nu intră în conflict cu drepturile membrilor săi.
- Pasivitate din partea unora dintre membrii/agajații săi sau chiar a conducerii lor în ceea ce privește acțiunile ce trebuie luate împotriva discriminării.

- Conflicte între interesele majorității membrilor și drepturile membrilor minoritari.
- Prejudecăți individuale
- Lipsa unui parteneriat efectiv între Guvern/angajatori și sindicate. Lipsa unei cooperări efective cu ONG-urile.
- Incapacitatea de a ajunge la anumite părți ale forței de muncă sau la managementul superior din cauza unor structuri ineficiente, unei organizări proaste, unor priorități impuse din exterior sau a unor bariere culturale ori de limbă. Sindicatele ar trebui să se asigure că *propriile lor organizații* au o forță de muncă diversă cu personal ce a fost format în problematica șanselor egale și care este conștient de istoria politică și socială relevantă, inclusiv de istoria de excludere și discriminare a anumitor grupuri din comunitate, și, acolo unde este relevant, să aibă o arie de competențe lingvistice.