

**Pachet de training
anti-discriminare,
abuz și exploatare
pentru cetățenii străini
care trăiesc în
România**

**IMIGRANȚI
RÎN MÂNIA**

Cuprins

Lista de tabele.....	3
Lista de figuri.....	3
Structură sesiuni de training	4
Înțelegerea conceptelor. Definiții.....	7
Discriminare	7
Hărțuire sexuală	9
Abuz	9
Exploatare	10
Efecte și riscuri.....	13
Consecințe	13
De ce să raportezi o situație de discriminare/ abuz/ exploatare?	14
Strategii de diminuare a riscurilor de a fi supus(ă) discriminării, abuzului, exploatării	15
Instituții și legislație	17
Legislație	17
Legislația relevantă pentru străini și la ce se referă	19
Instituții și limite de responsabilitate	20
Pași pentru depunerea unei plângeri	27
Exercițiu de depunere a unei plângeri.....	27
Anexe	29
Anexa 1. Pași pentru depunerea plângerii la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	29
Anexa 2. Conținutul slide-urilor.....	31
Anexa 3. Lista exercițiilor	37
Bibliografie	40

Lista de tabele

Tabel 1. Structură agendă (orientativă).....	5
--	---

Lista de figuri

Figură 1. Tarife diferite pentru același serviciu pentru români și străini, practicate de un cabinet medical.....	7
---	---

Structură sesiuni de training

Obiective de învățare

Participanții vor învăța să:

- Recunoască discriminarea, abuzul și exploatarea
- Evalueze riscurile asociate raportării situațiilor de discriminare, abuz și exploatare
- Identifice instituțiile responsabile de remediarea situațiilor de discriminare, abuz și exploatare
- Depună o plângere și să urmărească statusul/soluționarea acesteia

Abordare

Prin acest modul urmărim să oferim migranților noțiunile și instrumentele necesare înțelegerii și raportării a trei dintre cele mai frecvente modalități de încălcare a drepturilor acestora în societatea românească: discriminarea, abuzul și exploatarea (ultimele două pe piața muncii). Trainerii vor folosi un limbaj simplu, evitând terminologia din legislația în vigoare, pentru a nu induce confuzie participanților. Se va insista pe noțiunile de importanță practică pentru înțelegerea celor 3 concepte centrale ale trainingului: discriminarea (diferența de tratament), abuzul și exploatarea. Abordarea va fi interactivă, cu elemente vizuale (filme, imagini), exerciții și jocuri de rol, urmate de discuții moderate. Participanții vor fi orientați să ajungă ei înșiși la definițiile conceptelor și consecințe și, la final, vor fi ghidați să parcurgă integral pașii depunerii unei plângeri la una dintre instituțiile responsabile: CNCD/ITM/Poliție etc.

Trainerii vor încuraja discuțiile în grup și vor avea pregătite exemple suplimentare pentru situațiile discutate. La pauza de prânz se vor distribui formularele de evaluare sau, după caz, se va solicita feedback verbal participanților.

Obiectivele și structura sesiunii

Participanții vor afla răspunsuri la următoarele întrebări:

- Ce sunt discriminarea, abuzul și exploatarea?
- Ce riscuri sunt pentru mine dacă depun o plângere la instituțiile statului?
- Care sunt instituțiile responsabile pentru rezolvarea plângerilor de discriminare, abuz și exploatare?
- Cum se completează o plângere, unde o depun și cum urmăresc ce se întâmplă cu ea?

Partea 1: vom da mai multe exemple și vom extrage definițiile pentru discriminare, abuz și exploatare. Timp: aproximativ 1 h 30 min

Partea a 2-a: vom discuta despre consecințele discriminării, abuzului și exploatării și riscurile la care se expune un migrant dacă le raportează instituțiilor statului. Vom vorbi despre instituțiile care se ocupă de rezolvarea cazurilor de discriminare, abuz și exploatare. Timp: aproximativ 1 h 30 min

Partea a 3-a: vom lua un exemplu de discriminare, abuz sau exploatare și vom parcurge pașii necesari scrierii, depunerii și urmăririi unei plângeri. Vom discuta despre ce pot face migranții ca să se expună mai puțin situațiilor de discriminare, abuz și exploatare. Timp: aproximativ 45 min

Tabel 1. Structură agendă (orientativă)

Subiect	Metodă	Durată
<i>Partea 1 Definiții</i>		
Exemplu de tratament diferit (1)	Exercițiu 1, imagine, secvențe din film	5 min
Extragerea elementelor definitorii pentru discriminare	Discuție (se vor nota pe flipchart)	20 min
Definiție tratament diferit	Prezentare	5 min
Exemplu de abuz (2)	Exercițiu 2	5 min
Extragerea elementelor definitorii pentru abuz	Discuție (se vor nota pe flipchart)	20 min
Definiție abuz	Prezentare	5 min
Exemplu de exploatare (3)	Exercițiu 3, secvențe din film	5 min
Extragerea elementelor definitorii pentru exploatare	Discuție (se vor nota pe flipchart)	20 min
Definiție exploatare	Prezentare	5 min
<i>Partea a 2-a Efecte</i>		
Consecințe în termeni de îngrădire a drepturilor	Discuție orientată pe structură teoretică	20 min
De ce să raportezi tratamentul diferit, abuzul sau exploatarea (încălări ale drepturilor omului) și de ce nu?	Prezentare/discuții	30 min
Cum să minimizez riscurile de a fi expus(ă) abuzului, exploatării și discriminării	Prezentare/discuții	15 min
<i>Partea a 3-a Instituții</i>		
Context național. Legi	Prezentare	15 min
Unde merg să raportezi situațiile de tratament diferit, abuz sau exploatare? Instituții și limite de responsabilitate.	Prezentare	15 min

Care este procesul? Ce trebuie să fac? Pași. Formulare.	Prezentare	15 min
Exemplu	Exercițiu de depunere a unei plângeri – se expune o situație și se trece prin tot procesul – Situație 1 sau Situație 2	30 min
<i>Încheiere</i>		

Înțelegerea conceptelor. Definiții¹

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

Discriminare

Exercițiu 1:

Anunț angajare: Căutăm persoane pentru servicii de curățenie. Înălțimea minimă: 1,80 m.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția discriminării directe. Se poate enunța și definiția legală (O.G. 137/2000), dacă sunteți siguri că participanții o pot înțelege (eventual o veți explica în cuvinte simple).

Definiție:

Discriminarea apare atunci când cineva este tratat incorect sau i se face o nedreptate. Aceasta este **discriminarea directă** și se întâmplă pentru că oamenii au prejudecăți despre alți oameni din cauză că sunt diferiți (arată, se poartă sau nu aparțin majorității²). Este caracterizată în majoritatea cazurilor de intenție, adică este voită.

Exemple:

Figură 1. Tarife diferite pentru același serviciu pentru români și străini, practicate de un cabinet medical

CONSULTATIE PRIMARA:	CONSULTATIE PRIMARA:
• Asigurați, la cerere: 30 lei	• Asigurați, la cerere: 20 lei
• Neasigurați și neînscrisi: 30 lei	• Neasigurați și neînscrisi: 30 lei
• Cetățeni străini: 20 euro echivalent	• Cetățeni străini: 20 euro echivalent
CONTROL:	CONTROL:
• Neasigurați și neînscrisi: 20 lei	• Neasigurați și neînscrisi: 20 lei
• Cetățeni străini: 10 euro echivalent	• Cetățeni străini: 10 euro echivalent
CERTIFICATE PRENUPTIALE:	CERTIFICATE PRENUPTIALE:
• Înscrisi: 40 lei	• Înscrisi: 40 lei
• Neînscrisi: 40 lei	• Neînscrisi: 40 lei
• Străini: 50 euro echivalent	• Străini: 50 euro echivalent
ADEVERINTE MEDICALE BOLI CRONICE, RECOMANDARI CURA BALNEARA, AVIZE EPIDEMIOLOGICE (IN AFARA CELOR IMPUSE DUPA O AFECTIUNE):	ADEVERINTE MEDICALE BOLI CRONICE, RECOMANDARI CURA BALNEARA, AVIZE EPIDEMIOLOGICE (IN AFARA CELOR IMPUSE DUPA O AFECTIUNE):
• Înscrisi: 20 lei	• Înscrisi: 20 lei
• Neînscrisi: 20 lei	• Neînscrisi: 20 lei
ACTE PENTRU NOTARIAT, TRIBUNAL, ORICE ACTE DE EVALUARE A STĂRII DE SANĂTATE SOLICITATE DE DIVERSE AUTORITĂȚI, REFERATE MEDICALE	ACTE PENTRU NOTARIAT, TRIBUNAL, ORICE ACT DE EVALUARE A STĂRII DE SANĂTATE SOLICITATE DE DIVERSE AUTORITĂȚI, REFERATE MEDICALE:
• Înscrisi: 20 lei	• Înscrisi: 20 lei
• Neînscrisi: NU se eliberează	• Neînscrisi: NU se eliberează
INJECTII (persoane neînscrise, exceptând copii până la 18 ani, cu seringă cabinetului)	INJECTII (persoane neînscrise, exceptând copii până la 18 ani, cu seringă cabinetului):
- i.d., i.m., s.c. - 3 lei	• i.d., i.m., s.c. - 3 lei
- i.v. - 5 lei	• i.v. - 5 lei
EKG: 15 lei	EKG: 15 lei
INDICE GLEZNA-BRAT (OSCILOMETRIE): 15 lei	INDICE GLEZNA – BRAT (OSCILOMETRIE): 15 lei
LA DOMICILIU	LA DOMICILIU:
• Consultatii pentru înscrisi: 50 lei	• Consultatii pentru înscrisi: 50 lei
• Consultatii pentru neînscrisi: 80 lei	• Consultatii pentru neînscrisi: 80 lei

¹ Mulțumiri speciale Mariei Pozsar (voluntară în cadrul proiectului) pentru sprijinul tehnic oferit la materialele video, iar Andrei Panait pentru selecția materialelor vizuale.

² Explicați criteriile discriminatorii și enumerați-le pe cele mai importante. Insistați pe cele relevante din perspectiva străinilor.

- ➔ *Rolul prejudecăților și al fricii de contaminare față de persoanele diferite (cele dintr-o castă inferioară)*
- ➔ *Așezarea copiilor în bancă la școală în funcție de castă (segregare școlară), de către profesori*
- ➔ *Limitarea accesului la o sursă de apă a persoanelor în baza castei*

Vizionare material video: [Cephei Sagittarii](#), 2013. „[Part I - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” (YouTube) și „[Part II - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” (YouTube).

Pentru a vizualiza materialul video, vă rugăm să vă duceți la [Materiale video și imagini utilizate la training](#), secțiunea [Înțelegerea conceptelor. Discriminare \(exemple\)](#) de pe website-ul proiectului. Pentru încadrarea în timp a prezentării conform agendei, vă recomandăm următoarele secvențe din material: Part I (min. 0:11 – 2:48, 23:49 – 24:51) & Part II (min. 2:58 – 4:31).

Termeni de utilizare: „[Part I - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” și „[Part II - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” distribuit sub licență YouTube standard de [Cephei Sagittarii](#) în 2013. Vă rugăm să respectați drepturile de autor și termenii de utilizare a materialului. Licența [CC BY-SA 4.0](#) a pachetului de training nu se aplică acestui material video.

Definiție:

Discriminarea apare și atunci când toți sunt tratați la fel, deoarece anumite grupuri pot avea de suferit. Aceasta este **discriminarea indirectă**. Nu este făcută cu intenție, adică nu este voită.

Exemple:

- ➔ *Introducerea orelor de religie creștin ortodoxă obligatorii în școlile primare românești a avut la început ca efect încălcarea dreptului la libertatea de religie a copiilor aparținând altor culte.*
- ➔ *Meniul exclusiv pe bază de carne la cantinele unor fabrici/intreprinderi exclude anumite grupuri (vegetarieni, persoane care țin post, persoane de religie musulmană etc.) de la un drept acordat de angajator – cel de a avea o masă caldă.*
- ➔ *Îmbrăcămintea business obligatorie impusă de anumite firme.*

Suport pentru discuție:

- ➔ *Fapte de discriminare – deosebire, excludere, restricție, preferință*
- ➔ *Intenție – scop sau efect*
- ➔ *Rezultat – restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unor drepturi*

Hărțuire sexuală

Definiție:

Hărțuirea sexuală este orice comportament cu tendință sexuală nedorit și neîncurajat, care poate fi agresiv sau umilitor. Include atingeri fizice și comentarii, remarci etc.

Abuz

Exercițiu 2:

- a) Un angajator cere lucrătorului migrant și apoi nu mai înapoiază permisul de ședere în România și/sau pașaportul.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția abuzului.

- b) Ana este o lucrătoare domestică filipineză care locuiește cu angajatorul. Muncește foarte mult și de două săptămâni se simte foarte rău. Amețește și are dureri de cap. A spus de mai multe ori angajatorului că se simte rău și vrea să meargă la doctor, dar angajatorul a amânat în mai multe rânduri, până când Ana a căzut.

Obiectiv: ilustrarea situației de abuz prin neglijență/ignorarea nevoilor de îngrijire medicală cu consecințe posibile asupra vieții persoanei. Încălcarea prevederilor referitoare la sănătatea la locul de muncă (fiind muncă la domiciliu).

Instrucțiuni:

Ana – este politicoasă și timidă. A spus angajatorului în 3 rânduri că se simte rău și vrea să fie consultată de doctor. A 4-a oară cade.

Angajator – este dur, nu dă importanță problemelor Anei. A refuzat sau amânat sub diverse motive cererea lucrătoarei de a merge la doctor.

Definiție:

Abuzul este folosirea repetată în relație cu altă persoană a unor comportamente care au ca scop să mențină controlul asupra acestuia. În lege este definit numai abuzul în serviciu, înțeles ca neîndeplinire a sarcinilor sau depășire a atribuțiilor de serviciu care are ca efect încălcarea drepturilor unei persoane.

Exemple:

- ➔ *Un polițist în uniformă interzice intrarea într-un club lui Abdel, un tânăr african, care era însoțit de mai mulți români. Românii au intrat, dar Abdel nu a fost lăsat să intre pentru că așa a vrut polițistul.*
- ➔ *Reținerea pașapoartelor/permiselor de ședere ale lucrătorilor de către angajatori, pentru a-i face complet dependenți.*

Exploatare

Exercițiu 3:

- a) Angajații unei firme lucrează în mod obișnuit ore suplimentare, fără a fi plătiți pentru ele și fără a-și putea lua ore libere în contul celor lucrate, de teamă că-și vor pierde locurile de muncă.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția abuzului. Se vor explica diferite forme de exploatare, de la cele mai ușoare (comune), la cele moderate și severe (ex. lipsirea de libertate și sclavia).

- b) Muneer a venit în România pentru muncă. Fostul angajator i-a obținut avizul de angajare și a lucrat pentru el 6 luni, apoi a fost concediat. Acum și-a găsit un alt loc de muncă și îi explică angajatorului că are nevoie de contract și de un nou aviz.

... Muneer lucrează deja la noul job. Din cele 60 de zile pe care le avea la dispoziție după ce i-a încetat contractul la celalalt angajator ca să rezolve cu contractul au mai rămas doar 40 de zile. Vorbește din nou cu angajatorul, care amână să-i facă contractul.

... Au trecut încă 10 zile și Muneer discută din nou cu angajatorul și acesta îl amână.

... Au trecut încă 30 de zile de la ultima discuție cu angajatorul. Muneer își primește salariul iar angajatorul îi spune să stea liniștit, pentru că totul s-a rezolvat. I-a înregistrat contractul.

... După 3 zile Muneer este arestat și dus într-un centru de detenție pentru a fi expulzat.

Obiectiv: Ilustrarea situației de exploatare prin neîncheierea contractului de muncă, care are drept consecință expulzarea străinului.

Instrucțiuni: Au loc 3 întâlniri între Muneer și angajator.

Muneer – întâi îngrijorat, apoi speriat și liniștit când află că are contract, în sfârșit. Știe că depinde de angajator și nu vrea să îl supere, dar știe și că trebuie să aibă contract.

Angajatorul – își urmărește propriul interes. Nu îi pasă de Muneer. Îl minte că i-a înregistrat contractul.

Vizualizare imagine: [Ogilvy Asia](#), 2012. „Mop” (Flickr). Campania *When domestic helpers themselves need help* realizată de [Jala PRT](#) (National Network for Domestic Workers Advocacy in Indonesia). Imaginea poate fi vizualizată la secțiunea la [Materiale video și imagini utilizate la training](#), secțiunea [Înțelegerea conceptelor. Exploatare \(exemple\)](#) de pe website-ul proiectului.

Termeni de utilizare: Imaginea „Mop” din campania *When domestic helpers themselves need help* deținută cu drepturi de autor de [Ogilvy Asia](#). Vă rugăm să respectați drepturile de autor și termenii de utilizare a imaginii. Licența [CC BY-SA 4.0](#) a pachetului de training nu se aplică acestei imagini.

Definiție:

Exploatarea este un avantaj necinstit și necuvenit pe care îl obține o persoană pe seama altei persoane, datorită poziției de inferioritate sau slăbiciunii celei de-a doua. Exploatarea prin muncă reprezintă prestarea unei munci cu încălcarea reglementărilor legate de condițiile de muncă, salarii, securitatea lucrătorilor, libertatea de a părăsi angajatorul. În exploatarea prin muncă, lucrătorii au în aparență libertatea să renunțe, dar practic, datorită motivelor economice, familiale, de securitate sau legale ei nu pot face asta.

Exemple:

- ➔ *Ana, lucrătoare domestică filipineză este obligată să stea la dispoziția angajatorului 24 de ore din 24, fără zile libere, fără să poată ieși în oraș și fără să se întâlnească cu alte persoane din afara casei. Ea nu poate merge nici la doctor, cu toate că se simte rău și a cerut de mai multe ori angajatoarei să fie văzută de un medic.*
- ➔ *Accidentul de la Rana Plaza (aprilie 2013, Dhaka, Bangladesh) unde și-au pierdut viața peste migrării 1.100 de lucrători din industria textilă.*
- ➔ *Discrepanță între condițiile de muncă precizate anterior și ulterior deplasării în țara gazdă.*

Vizionare material video: [Weed e.V.](#), 2010. „[Blue Elephants - documentary about migrant workers in Malaysian electronics industry](#)” (YouTube).

Pentru a vizualiza materialul video, vă rugăm să vă duceți la [Materiale video și imagini utilizate la training](#), secțiunea [Înțelegerea conceptelor. Exploatare \(exemple\)](#) de pe website-ul proiectului. Pentru încadrarea în timp a prezentării PPT conform agendei, vă recomandăm următoarea secvență din material: de la min. 08:12 la 09:37).

Termeni de utilizare: „[Blue Elephants - documentary about migrant workers in Malaysian electronics industry](#)” deținut de ©2010 [Weed e.V.](#), produs de [Moritz Siebert](#) pentru campania [European Procure IT Fair](#) și distribuit sub Licență YouTube standard de [BuyITFair](#). Vă rugăm să respectați drepturile de autor și termenii de utilizare a materialului video. Licența [CC BY-SA 4.0](#) a pachetului de training nu se aplică acestui material video.

Cele mai întâlnite forme de discriminare, abuz și exploatare a lucrătorilor migranți

- ➔ Lipsa contractelor de muncă sau nerespectarea clauzelor din contractele de muncă;
- ➔ Condiții precare de muncă și/sau locuit;
- ➔ Libertate de mișcare limitată;
- ➔ Hărțuire și violență;

- Lipsa protecției sociale și a sănătății;
- Rețineri abuzive din salariu pentru plata unor datorii presupuse sau reale; muncă forțată.

Efecte și riscuri

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

Cauze ale discriminării, abuzului și exploatării:

- Funcționarea ineficientă a instituțiilor statului
- Sărăcie
- Șomaj
- Lipsa de informare
- Nivelul educațional scăzut

Consecințe

- La nivel personal: stres, extenuare, îngrădirea/refuzul accesului la drepturi și libertăți, perpetuarea sărăciei, probleme legale;
- La nivel social: corupție, accentuarea diferențelor între săraci și bogați (inegalități sociale), stagnare economică, creșterea criminalității.

Ce mi se poate întâmpla dacă:

- a) Angajatorul nu îmi face contract de muncă

Nu am asigurări de sănătate (și doctor de familie), **nu pot primi șomaj** dacă rămân fără job, iar dacă am drept de ședere în România pentru muncă, **pot să ajung într-o situație de ședere ilegală**, deoarece am doar 60 de zile să-mi găsesc un nou job dacă am încheiat munca la angajatorul care mi-a obținut avizul de angajare (permisul de muncă).

- b) Angajatorul îmi încetează contractul de muncă fără să mă anunțe

Nu mai am asigurări de sănătate (și doctor de familie), **nu pot primi șomaj** decât dacă am lucrat cel puțin 12 luni în ultimele 24, iar dacă am drept de ședere în România pentru muncă și nu aflu în 60 de zile că angajatorul mi-a încetat contractul de muncă, **ajung într-o situație de ședere ilegală**, deoarece am doar 60 de zile să-mi găsesc un nou job dacă am încheiat munca la angajatorul care mi-a obținut avizul de angajare (permisul de muncă).

- c) Contractul meu de muncă e încheiat pe timp parțial, deși eu lucrez full time

La șomaj, de exemplu, sau la pensie, se calculează timpul din contract, deci norma parțială. Asta înseamnă că, deși în realitate am lucrat 12 luni, dacă în contract am 4 h/zi se consideră lucrate doar 6 luni. De asemenea, dacă vreau să-mi aduc în România un membru de familie și trebuie să arăt că am cu ce să îl întrețin, autoritățile de la imigrări vor lua în calcul salariul din contractul de muncă, care este mai mic decât salariul pe care îl primesc în mână. Același lucru se întâmplă dacă vreau să solicit ședere pe termen lung (domiciliu) în România sau cetățenia română.

d) Nu îmi pot lua zile libere/concediu de odihnă/lucrez tot timpul ore suplimentare

Ajung să fiu foarte obosit, extenuat, să nu mai am timp să mă întâlnesc cu prieteni sau cunoștințe, să nu pot merge la cursuri de limba română, să nu pot cunoaște alți oameni, să nu pot merge la ONGuri etc. Asta înseamnă că, în situația în care voi avea probleme, nu voi ști cum/nu voi avea cui să-i cer ajutorul.

e) Angajatorul îmi reține pașaportul și/sau permisul de ședere în România

Este ilegal ca angajatorul să îmi rețină actele, dar, odata ce mi le-a luat, mă controlează și mă poate amenința că sunt ilegal și mă denunță la imigrări. Îmi poate astfel cere să lucrez mai mult pe bani puțini. Este stresant pentru mine și mă pot îmbolnăvi.

*Acestea sunt numai câteva exemple de situații în care dreptul la condiții decente de muncă vă poate fi încălcat. Pentru informații referitoare la plângeri și legislația aplicabilă, consultați secțiunea **Legislație**.*

De ce să raportezi o situație de discriminare/ abuz/ exploatare?

- Ca să nu mai pățească și alții ca mine;
- Pentru că mi s-a încălcat un drept/mi s-a făcut o nedreptate;
- Pentru că trebuie să reacționez;
- Pentru că legea îmi dă dreptul să depun plângere.

De ce să nu depun o plângere împotriva discriminării/ abuzului/ exploatării?

- Pentru că nu are rost, nimeni nu o să facă nimic;
- Pentru că nu știu cum/unde;
- Pentru că mi-e frică de ceea ce mi s-ar putea întâmpla dacă depun plângere;
- Pentru că mi-e teamă de felul cum vor reacționa cei din jur;
- Pentru că e multă birocrație și pierd mult timp;
- Pentru că nu mi s-a întâmplat numai mie. E normal.

Strategii de diminuare a riscurilor de a fi supus(ă) discriminării, abuzului, exploatării

- Informează-te despre țara în care trăiești – condiții socio-economice, cultură, obiceiuri etc.;
- Învață limba;
- Cunoaște-ți drepturile și obligațiile! Dacă ai acces la legi care te afectează, păstrează copii sau află de unde le poți obține;
- Informează-te despre instituții și procedurile administrative (ex. ce trebuie să fac ca să mă înscriu la medicul de familie; cum îmi schimb angajatorul etc.);
- Până când înțelegi cum funcționează sistemul și înveți limba, asigură-te că mergi la instituțiile publice însoțit de cineva care poate comunica cu funcționarii în limba română;
- Formează-ți o rețea socială diversă (prieteni, cunoștințe, inclusiv între români);
- Nu da niciodată angajatorului pașaportul și/sau permisul de ședere;
- Păstrează copii ale pașaportului/permisului de ședere la persoane de încredere;
- Intră în contact cu instituții, ONGuri și organizații din comunitatea de străini.

Cum să eviți încălcarea contractului de muncă de către angajator?

- Nu semna nimic fără să citești și să înțelegi!
- Verifică să existe în contract condițiile de muncă: salariu, ore de muncă, zile libere etc..
- Verifică să fie scris clar în contract ce trebuie să faci.
- Verifică să ai un exemplar al contractului de muncă.
- Nu semna pentru bani pe care nu i-ai primit.
- Insistă să primești banii lunar în contul personal sau cash. Nu accepta reținerea de către angajator a salariului sau plata la mai multe luni.
- Dacă ai semnat deja un contract de muncă în țara de origine, nu semna altul în România.
- Dacă angajatorul încearcă să te oblige să semnezi un act împotriva voinței tale, contactează ambasada țării tale.
- Înregistrează-te la ambasadă (dacă există) la sosirea în România și oferă numele și adresa angajatorului. Asigură-te că ai oricând la îndemână numărul de telefon al ambasadei țării tale și numele și adresa angajatorului, dacă este nevoie.

- ➔ Păstrează la loc sigur pașaportul și permisul de ședere și nu le da niciodată angajatorului sau agenției! Lasă copii ale documentelor tale la persoane de încredere, în eventualitatea că pierzi documentele sau îți sunt reținute.
- ➔ Învață unde poți să ceri ajutor.
- ➔ Dacă ai fost lovit/ă sau bătut/ă mergi imediat la poliție sau la ambasadă. Mergi pentru dovada medicală la Institutul pentru Medicină Legală și păstrează certificatul pe care ți-l vor da ca probă.
- ➔ Caută și păstrează orice dovadă (chitanțe, e-mailuri, fotografii, certificate etc.) care vin în sprijinul plângerii tale. Vorbele nu sunt suficiente!

Instituții și legislație

Legislație

[Adriana Iordache, SAR]

Reglementări cu aplicabilitate generală

- O.G. 137/ 2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, transpune în legislația românească prevederile Directivelor pentru Egalitate Rasială și Egalitate la Angajare, apărute de asemenea în 2000.
- Actul protejează persoanele de orice distincție, excludere, restricție, preferință, deosebire, care au ca efect restrângerea exercitării unor drepturi.
- Criteriile protejate sunt: rasă, etnie, naționalitate, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, handicap, vârstă, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și altele.

Hărțuire, tratament degradant

- Potrivit O.G. nr. 137/2000 „orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, [...] statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv” constituie hărțuire.
- Noul Cod Penal (NCP) prevede că “incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă (Art. 369).

Un astfel de comportament discriminatoriu poate atrage, după caz, atât răspunderea contravențională cât și civilă sau penală.

Reglementări cu aplicabilitate generală: discriminare sau abuz

- Art. 296 din Noul Cod Penal (NCP) – interzice purtarea abuzivă, respectiv întrebuințarea de expresii jignitoare față de o persoană de către cel aflat în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau amenințarea ori lovirea sau alte violențe. săvârșite
- Art. 297 NCP sancționează abuzul în serviciu - fapta “funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește/îndeplinește în mod defectuos un act și astfel cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor [...] unei persoane fizice [...]”
- Aceeași prevedere este aplicabilă și dacă funcționarul „îngrădește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie” [...].
- Dacă refuzul funcționarului de a acorda servicii publice nu intră sub incidența legii penale, poate constitui contravenție, conform O.G. 137/2000.
- Noul Cod Civil (NCC) prevede că „cetățenii străini și apatrizii sunt asimilați, în condițiile legii, cu cetățenii români, în ceea ce privește drepturile și libertățile lor civile”

Legislație aplicabilă: exploatare

→ Noul Cod Penal: Art. 182 - Exploatarea unei persoane

Prin exploatarea unei persoane se înțelege:

- a) supunerea la executarea unei munci sau îndeplinirea de servicii, în mod forțat;
- b) ținerea în stare de sclavie sau alte procedee asemănătoare de lipsire de libertate ori de aservire;
- c) obligarea la practicarea prostituției, la manifestări pornografice în vederea producerii și difuzării de materiale pornografice sau la alte forme de exploatare sexuală;
- d) obligarea la practicarea cerșetoriei;
- e) prelevarea de organe, țesuturi sau celule de origine umană, în mod ilegal.

Legislație aplicabilă în domeniul Locuirii

- Străinii care solicită prelungirea dreptului de ședere temporară au obligația de a „face dovada deținerii legale a spațiului de locuit la adresa la care declară că are reședința” în România (O.G. Nr. 44/2004 privind integrarea străinilor)
- Refuzul de a vinde sau de a închiria o locuință unor persoane sau unui grup de persoane din cauza naționalității, a rasei, a etniei sau a religiei acestora, constituie contravenție dacă nu intră sub incidența legii penale. (O.G. nr. 137/2000)

Legislație aplicabilă în domeniul Educației

- Legea nr. 1/2011 a Educației Naționale interzice orice discriminare pe criterii precum etnia sau religia, în instituțiile de învățământ preuniversitar și superior, precum și la învățarea pe tot parcursul vieții.
- Străinii care au dobândit o formă de protecție în România au acces la toate formele de învățământ, în aceleași condiții ca cetățenii români (Art. 9 din O.G. Nr. 44/2004).
- O.G. 137 /2000 interzice expres refuzul „accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie [...] a persoanelor în cauză.”

Legislație aplicabilă în domeniul Muncii

- [Accesul cetățeniilor străini la piața muncii](#) din România este reglementat de:
 - OUG 194/2002 privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare,
 - OG 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

- Persoanele cu o formă de protecție internațională în România se supun legislației române în materie de angajare, având drepturi egale cu cetățenii români, conform Legii nr. 122/2006 privind azilul în România.
- Pentru a lucra în România, pentru majoritatea străinilor cu ședere temporară, angajatorul trebuie să obțină aviz de angajare.
- [Relațiile de muncă ale străinilor](#) sunt guvernate de Codul Muncii.

Legislație aplicabilă în domeniul Bunuri și Servicii

- **Servicii Bancare: O.G. nr. 137/2000** sancționează refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract (pe motivul apartenenței la unul din criteriile protejate). Fapta constituie contravenție, dacă nu intră sub incidența legii penale.
- **Telecomunicații: OUG. 14/2011 pentru protecția consumatorilor** - comerciantul are obligația să ofere „informații suficiente și precise, (...) pentru a permite consumatorului să ia o decizie în deplină cunoștință de cauză”. Aceste informații trebuie oferite în limba română.

Legislația relevantă pentru străini și la ce se referă

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii

- prevede conținutul obligatoriu al contractului individual de muncă; detalii legate de condițiile de muncă, timpul de muncă și de odihnă, concedii, reglementări legate de sănătate și securitate în muncă. Listează încălcări ale relațiilor de muncă și sancțiunile aplicabile. Trebuie coroborat cu legislația privind salariul minim & mediu brut/economie.

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

- definește discriminarea, hărțuirea, instigarea la ură. Insistă pe aspecte legate de discriminarea la angajare/pe piața muncii, în accesul la educație, servicii medicale, servicii bancare, magazine, restaurante, baruri și cluburi.

Legea nr. 122/2006 privind azilul în România

- enumeră drepturile persoanelor care au obținut o formă de protecție în România. Acordă acces la educație, pe piața muncii, la locuințe, servicii medicale în aceleași condiții cu cetățenii români (cu excepția profesiilor reglementate prin legi special - profesii liberale).

Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor

- enumeră condițiile de intrare/ședere și ieșire, precum și drepturile și obligațiile străinilor în România, în funcție de scopul șederii și durata acesteia.

Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României

- stipulează condițiile de angajare pentru diferite categorii de străini și procedura de obținere a avizului de angajare.

Legea nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane

- definește exploatarea în muncă ca executare a oricărei munci sau serviciu în mod forțat sau prin nerespectarea condițiilor de muncă, plată, sănătate și securitate sau orice activitate care are ca efect încălcarea drepturilor omului. Tot în categoria exploatare intră sclavia sau lipsirea de libertate.

Instituții și limite de responsabilitate

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

Consiliul Național pentru combaterea Discriminării (CNCD)

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

Telefon: +4 021 312.65.78 ; +4 021 312.65.79

Website/e-mail: www.cncd.org.ro; support@cncd.org.ro

Când mă adresez CNCD?

- Când consider că am fost tratat/ă diferit, am fost ținta unor remarci rasiste, agresiuni fizice, mi s-a adus atingere demnității și cred că am fost discriminat/ă pentru că sunt străin/ă, pentru că nu vorbesc bine limba, aparțin unei anumite rase, a unei anumite religii etc.

Când NU mă adresez CNCD?

- Când cred că o lege sau prevedere legală este discriminatorie.
- Dacă am nevoie de reprezentare în instanță (de un avocat).
- Dacă vreau despăgubiri sau reparații pentru ceea ce mi s-a întâmplat.

Ce emite CNCD dacă decide că plângerea e legată de discriminare?

- Avertismente
- Amenzi (contravenționale)

Avocatul Poporului (AVP)

Adresă: Str. Eugeniu Carada nr. 3, sector 3, București

Telefon: +4 021 312.71.34

Website/e-mail: <http://www.avp.ro>; avp@avp.ro

Când mă adresez AVP?

- Când consider că mi-a fost încălcat un drept în relația cu orice autoritate publică. Când consider că o lege are efect discriminatoriu.

Când NU mă adresez AVP?

- Dacă am nevoie de reprezentare în instanță (de un avocat).
- Dacă vreau despăgubiri sau reparații pentru ceea ce mi s-a întâmplat sau dacă vreau ca autoritatea publică care mi-a încălcat drepturile să fie sancționată.

Ce emite AVP dacă decide că plângerea e motivată?

- Recomandări către autoritățile publice
- Rapoarte către Camerele Parlamentului și Primul Ministru
- Rapoarte anuale cu recomandări
- Sesizări către Curtea Constituțională.

Instanțe (în funcție de județul de reședință; lista completă este la link-ul de la website)

Website: <http://portal.just.ro/SitePages/Instante.aspx>

Când mă adresez Instanțelor?

- Când mi-au fost încălcate drepturile și nu am primit răspuns la plângerea mea adresată instituției responsabile;
- Când nu sunt mulțumit de soluția pe care am primit-o din partea instituției responsabile;
- Când doresc o reparație materială sau despăgubiri;
- Când consider că am fost victima unei fapte de discriminare și atunci mă pot adresa CNCD sau direct instanței.

Când NU mă adresez Instanțelor?

- Când cred că o lege sau prevedere legală este discriminatorie

Ce emit Instanțele dacă decid că plângerea e motivată?

- Hotărâri care trebuie puse în practică privind despăgubiri

- Anularea situației create prin discriminare
- Retragera autorizației de funcționare a persoanelor juridice care au comis în mod repetat fapte de discriminare sau care, prin discriminare, au produs un prejudiciu semnificativ.

Politie (în funcție de județul de reședință, lista completă este la link-ul de la website)

Website: <http://www.politiaromana.ro/ro/structura-politiei-romane/unitati-teritoriale>

Telefon urgențe: 112

Când mă adresez Poliției?

- Când sunt victima unei agresiuni fizice, a furtului, pierderii documentelor, când sunt înșelat sau păcălit etc.
- Când sunt deranjat de un scandal, gălăgie etc.

Când NU mă adresez Poliției?

- Când consider că o lege sau prevedere legală este incorectă și/sau discriminatorie
- Când vreau să mă plâng de condițiile de muncă
- Când vreau să mă plâng de tratament diferit, cu excepția situației în care este datorat unor angajați în Poliție etc.

Inspekția Muncii (lista birourilor teritoriale poate fi consultată la al doilea link de la website)

Adresă: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: +4 021.302.70.54

Website/E-mail: <http://www.inspectiamuncii.ro/>;
<http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html>; comunicare@inspectiamuncii.ro

Când mă adresez Inspekției Muncii?

- Când consider că drepturile mi-au fost încălcate în: relațiile de muncă, privind sănătatea și securitatea în muncă și condițiile de muncă. Dacă cred că sunt victima abuzului sau exploatării prin muncă (inclusiv dacă lucrez fără contract). Când vreau să aflu dacă contractul meu de muncă mai este valabil sau a fost încheiat de angajator.

Când NU mă adresez Inspekției Muncii?

- Când am probleme cu dreptul de ședere în România;
- Când vreau să reclam un furt, scandal sau agresiune fizică;

- Când consider că o lege este nedreaptă sau discriminatorie etc.

Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor (ANPC) (în funcție de județul de reședință lista Comisariatelor Regionale/Județene pentru Protecția Consumatorilor este la link-ul de la website)

Website: <http://www.anpc.ro/articol/588/comisariate-regionale-comisariate-judetene>

Telefon: 021.9551

Când mă adresez ANPC?

- Când consider că am fost înșelat de către un vânzător, când nu am primit produsul/serviciul pe care l-am cumpărat sau l-am primit la un tarif diferit față de cel trecut în contract, când plătesc sume mai mari pentru un produs/serviciu pentru că sunt străin etc.

Când NU mă adresez ANPC?

- Când am probleme cu dreptul de ședere în România;
- Când vreau să reclam un furt, scandal sau agresiune fizică;
- Când consider că o lege este nedreaptă sau discriminatorie etc.

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) (pentru birourile teritoriale, consultați linkul de la website)

Adresă: Str. Lt. Col. Marinescu Constantin nr. 15A, sect. 6

Telefon: +4 021.410.00.42

Website: http://igi.mai.gov.ro/formatiuni_teritoriale/index/ro/ro

Când mă adresez IGI?

Când vreau să-mi obțin/prelungesc dreptul de ședere, când vreau să obțin ședere pe termen lung (domiciliu) în România, când doresc informații despre intrare, tipuri de ședere și dețurii, ieșire, cum să-mi aduc membrii familiei etc.

Când NU mă adresez IGI?

- Când vreau să reclam un furt, scandal sau agresiune fizică;
- Când sunt nemulțumit/ă de condițiile de muncă (salariu, ore lucrate, zile libere, concediu etc.);
- Când consider că o lege este nedreaptă sau discriminatorie etc.

Important! Dacă nu știți la ce instituție să mergeți pentru o anumită problemă, vă recomandăm să vorbiți întâi cu unul dintre ONGurile din această listă.

ONGuri

➔ **București**

ARCA - Forumul Român pentru Refugiați și Migranți

Adresă: Str. Austrului nr. 23, sector 2, București

Telefon: +4 021.252.73.57/8

Website: www.arca.org.ro

Asociația Bisericilor Ecumenice din România – AIDRom

Adresă: Str. Halmeu nr. 12, sector 2, București

Telefon: +4 021.210.46.87

Website: <http://www.aidrom.ro/>

Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație CONECT

Adresă: Str. Ion Măiorescu nr. 11, bloc 50, ap. 5, parter, sector 2, Interfon 5C, sector 2, București

Telefon: + 4 021.210.20.44; 0721.560.559

Website: <http://www.adosahrom.ro>

Asociația Serviciul APEL

Adresă: Sos Mihai Bravu nr 329, sector 3, București

Telefon: +4 021.311.61.42

Website: <http://apelngo.ro/>

Cosiliul Național Român pentru Refugiați – CNRR

Adresă: Str. Mantuleasa 42, etaj 3, apartament 10, sect.2, Bucuresti

Telefon: +4 021.312.62.10

Website: <http://cnrr.ro/>

Fundația ICAR

Adresă: Bulevardul Unirii nr.70, Bloc J5 sector 3, București

Telefon: +4 021.321.22.21

Website: <http://www.icarfoundation.ro/en/>

Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)

Adresă: Strada Viitorului nr.11, Bucuresti

Telefon: +4 021.210.30.50

Website: <http://www.oim.ro/ro/>

Serviciul Iezuiților pentru Refugiați România – JRS

Adresă: Str. Maior Opreș Ilie 54, sector 4, București

Telefon: 031.102.14.23; 031.102.14.32; 0732.129.238

Website: <http://jrsromania.org/en/>

→ Brașov

Asociația Română pentru Promovarea Calității și Practicilor de Succes – ARPCPS Brașov

Adresă: Str. Aurel Vlaicu nr. 26 bis, et. 2, Brașov

Telefon: +4 0268.336.190

Website: <http://www.arpcps.ro/>

→ Cluj

Liga Pentru Apărarea Drepturilor Omului - LADO Cluj

Adresă: Bd. 21 Decembrie 1989 nr. 108, ap 23-24, Cluj Napoca

Telefon: +4 0264.434.806

Website: <http://ladocluj.ro>

→ Constanța

Centrul pentru Resurse Civice Constanța

Adresă: Str. George Enescu nr. 18, etaj 1, Constanța

Telefon: 0341.730.611; 0742.738.836

Website: <http://resursecivice.ro/>

→ Galați

Fundația Familia Galați

Adresă: Str. Brăilei nr 138-202, Galați

Telefon: +4 0236.312.231

E-mail: fundatiaf@yahoo.com

→ **Oradea**

[Asociația Filantropia Oradea](#)

Adresă: Str. Buzăului nr. 2B, Oradea

Telefon: 0743 081 449

Website: <http://www.filantropiaoradea.ro/>

→ **Pitești**

[Asociația Solidaritatea Umană 2011](#)

Adresă: Bd. Petrochiștilor nr. 23, Pitești

Telefon: +4 0248.615.415

Website: <http://asu2011.freewb.ro>

→ **Sibiu**

[Asociația de Ajutor Familial Pro Vita Sibiu](#)

Adresă: Str. Constantin Noica nr. 1, Sibiu

Telefon: +4 0269.215.944

E-mail: provitasb@artelecom.net

→ **Suceava**

[Asociația pentru Rezolvarea Alternativă a Disputelor - ADRA Suceava](#)

Adresă: Str. Universității nr 48, camera 7, Suceava

Telefon: 0745 469 459

Website: <http://www.adramediere.ro/>

→ **Timișoara**

[Institutul Intercultural Timișoara - IIT](#)

Adresă: Bd. 16 Decembrie 1989 nr. 8, Timișoara

Telefon: +4 0256.498.457

Website: <http://www.intercultural.ro/>; <http://www.migrant.ro/>

Pași pentru depunerea unei plângeri

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

1. Descrie clar ce s-a întâmplat (situația), când s-a întâmplat (data, ora), unde (locul), persoanele care erau prezente (cu nume), ce a făcut fiecare și cum te-a afectat pe tine. Nu uita să-ți treci numele și datele de contact. Va trebui să completezi plângerea în scris. Dacă nu te descurci, roagă pe cineva să te ajute sau cere ajutorul unui consilier de la un ONG. Anexează dovezile pe care le ai la momentul plângerii. Este bine să faci asta cât mai repede, ca să nu uiți detaliile.
2. Mergi la instituția responsabilă pentru rezolvarea plângerii (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau Inspectoratul teritorial de Muncă sau Poliție sau Avocatul Poporului sau orice altă instituție care ți-a refuzat/încălcat un drept) și ia număr de înregistrare pentru plângerea ta de la registratură. Dacă nu poți merge personal, trimite plângerea prin poștă cu confirmare de primire. Ai grijă ca adresa să fie corectă. Păstrează chitanța de la poștă și confirmarea de primire. Ele sunt dovezi dacă ajungi mai târziu în instanță.
3. Adună în continuare dovezi scrise în sprijinul plângerii tale.
4. Termenul legal de răspuns este în general de 30 de zile. Poți verifica ce se întâmplă cu plângerea ta sunând la instituția respectivă.
5. Dacă nu ești mulțumit de răspuns sau dacă nu ți s-a răspuns deloc, poți să te adresezi Instanței, în 15 zile de la primirea răspunsului de la instituția la care ai depus plângerea. Trebuie să mergi în instanță și dacă vrei reparații materiale pentru ceea ce ți s-a întâmplat.

Exercițiu de depunere a unei plângeri

[Luciana Lăzărescu, ARPS]

Obiectiv: identificarea elementelor obligatorii în conținutul unei plângeri și familiarizarea cu etapele procesului.

Se va lucra pe una dintre situații, la alegere.

Situație 1: Cristi este străin cu ședere legală în România. Pe 10 octombrie 2015 a mers la cabinetul Dr. Mirciu pentru un control general, unde este prezentă și asistenta, dna Anca. Nu este înscris la un medic de familie. I se cere echivalentul a 10 EUR (43 lei), dar tariful pentru românii fără medic de familie este de 20 lei, adică mai puțin de jumătate. Încearcă să le explice celor 2 că aplică tratament diferit pentru români și străini aflați în aceeași situație, dar doctorul și asistenta motivează că astea sunt regulile, așa au procedat de 2 ani și nu s-a plâns nimeni. De altfel există și un afiș cu tarifele consultatiilor. Cristi consideră că situația este discriminare pe motivul naționalității și hotărăște să depună plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Sarcini:

- ➔ Se vor identifica elementele obligatorii pentru plângere și se vor parcurge pașii.
- ➔ Unde ar mai putea depune plângere Cristi pentru același serviciu pentru care se încasează tarife diferite?

Situație 2: Momo are viză de muncă și lucrează ca bucătar pentru Restaurantul Coroana de pe str. Toamnei 21 de aproape 6 ani. El lucrează peste 8 ore pe zi și ia 3.000 lei în mână. Patronul restaurantului este dl. Popa. Acum s-a gândit să ceară stabilirea domiciliului, ca să scape de reînnoirea vizei anual. Când a cerut adeverință de salariu, a descoperit că are contract de doar 2 ore/zi și salariul este mai mic decât salariul mediu pe care trebuie să îl dovedească la stabilirea domiciliului. Din acest motiv nu îndeplinește condițiile.

Momo este foarte supărat și s-a hotărât să depună plângere.

- ➔ Ce trebuie să facă? Ce riscuri sunt?

Anexe

Anexa 1. Pași pentru depunerea plângerii la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

[Marius Antofi, CNCD]

Dacă crezi că ai fost discriminat/ă de o persoană sau de un grup de persoane, firme sau angajatori, **scrie o plângere către CNCD**, apoi vii personal să o depui sau o trimiți prin fax, e-mail sau poștă!

Datele de contact ale CNCD:

Adresa: Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1, București

e-mail cncd@cncd.org.ro , site www.cncd.org.ro

telefon/fax 021.312.65.78/79/85

Ce trebuie să conțină plângerea?

- **numele și prenumele** tău;
- **adresa** de contact și **numărul de telefon** pentru ca CNCD să poată lua legătura cu tine, pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului tău;
- **faptele pe care le consideri discriminatorii**. Trebuie să scrii cât mai detaliat ce s-a întâmplat și să demonstrezi fapta de discriminare, împrejurările în care s-a petrecut fapta, martorii care au fost prezenți;
- **datele de identificare ale persoanei pe care o acuzi de discriminare (nume, adresă, eventual telefon etc.)**, necesare pentru contactarea acestuia de către CNCD pentru investigații suplimentare;
- **semnătura ta**.

Datele personale sunt confidențiale.

Când poți depune plângerea?

- În termen de 1 an de la producerea faptei de discriminare.

Ce se întâmplă cu plângerea ta?

- se înregistrează și merge spre soluționare către Colegiului Director al CNCD.
- Colegiul Director va chema obligatoriu părțile (pe tine și persoana pe care o acuzi de discriminare) la sediul CNCD pentru audieri.

- ➔ dacă părțile nu se prezintă la discuții, petiția va fi soluționată pe baza informațiilor disponibile.
- ➔ dacă părțile se prezintă la audieri, ai obligația să dovedești existența faptelor pe care le consideri discriminatorii.
- ➔ termenul de soluționare a plângerii este de 90 de zile.
- ➔ soluția (Hotărârea Colegiului Director) se comunicăm în scris, ție și celui pe care îl acuzi de discriminare, în termen de 30 zile de la luarea deciziei în ședința Colegiului Director.
- ➔ dacă ești nemulțumit/ă de soluționarea cazului, poți contesta în instanță Hotărârea Colegiului Director, în termen de 15 zile de la primire/comunicare.

Poți sesiza faptele de discriminare și direct, instanțelor de judecată.

Care sunt sancțiunile/pedepsele?

Faptele de discriminare se sancționează contravențional!

Cu:

- ➔ avertisment

sau

- ➔ amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei dacă discriminarea vizează o persoană fizică și 2.000 lei la 100.000 lei dacă discriminarea vizează un grup de persoane.

Anexa 2. Conținutul slide-urilor

Slide 1

Training anti-discriminare, abuz și exploatare pentru cetățenii străini care trăiesc în România

Slide 2

Obiectivele și structura sesiunii

Veți afla răspunsuri la următoarele întrebări:

- ➔ Ce sunt discriminarea, abuzul și exploatarea?
- ➔ Ce efecte pot avea asupra mea discriminarea, abuzul sau exploatarea?
- ➔ Care sunt instituțiile responsabile pentru rezolvarea plângerilor de discriminare, abuz și exploatare?
- ➔ Cum completez o plângere, unde o depun și cum urmăresc ce se întâmplă cu ea?

Slide 3

Structura sesiunii

- ➔ Partea I: vom da exemple și vom extrage definițiile pentru discriminare, abuz și exploatare. Timp: aprox. 1 h
- ➔ Pauză – 15 min
- ➔ Partea a II-a: Vom vorbi despre efecte și modalități de diminuare a riscurilor de discriminare, abuz și exploatare. Timp: aprox. 1 h
- ➔ Pauză – 15 min
- ➔ Partea a II-a: vom discuta despre legile care se referă la discriminare, abuz și exploatare și despre instituțiile care se ocupă de rezolvarea cazurilor de discriminare, abuz și exploatare. Vom lua apoi un exemplu și vom parcurge pașii pentru depunerea unei plângeri. Timp: aprox. 1 h
- ➔ Finalul sesiunii

Slide 4

Exercițiu

Anunț angajare: Căutăm persoane pentru servicii de curățenie. Înălțimea minimă: 1,80 m.

*Recomandare: Secvențe din film - **Untouchability & Casteism (Castes) Still EXISTS even Today in India - 2015***

Slide 5

C.M.I. Dr. Simona SCHNELBACH

LISTA TARIFELOR pentru servicii medicale

CONSULTATIE PRIMARA:

- Asigurati, la cerere: 20 lei
- Neasigurati si neinscrisi: 30 lei
- Cetateni straini: 20 euro echivalent

CONTROL:

- Neasigurati si neinscrisi: 20 lei
- Cetateni straini: 10 euro echivalent

CERTIFICATE PRENUPTIALE:

- Inscrisi: 40 lei
- Neinscrisi: 40 lei
- Straini: 50 euro echivalent

ADEVERINTE MEDICALE BOLI CRONICE, RECOMANDARI CURA BALNEARA, AVIZE EPIDEMIOLOGICE (IN AFARA CELOR IMPUSE DUPA O AFECTIUNE):

- Inscrisi: 20 lei
- Neinscrisi: 20 lei

ACTE PENTRU NOTARIAT, TRIBUNAL, ORICE ACTE DE EVALUARE A STARI DE SANATATE SOLICITATE DE DIVERSE AUTORITATI, REFERATE MEDICALE

- Inscrisi: 20 lei
- Neinscrisi: NU se elibereaza

INJECTII (persoane neinscrise, exceptand copii pana la 18 ani, cu seringa cabinetului)

- i.d., i.m., s.c. - 3 lei
- i.v. - 5 lei

EKG: 15 lei

INDICE GLEZNA-BRAT (OSCILOMETRIE): 15 lei

LA DOMICILIU

- Consultatii pentru inscristi: 50 lei
- Consultatii pentru neinscrisi: 80 lei

C.M.I. Dr. Simona SCHNELBACH

LISTA TARIFELOR pentru servicii medicale

CONSULTATIE PRIMARA:

- Asigurati, la cerere: 20 lei
- Neasigurati si neinscrisi: 30 lei
- Cetateni straini: 20 euro echivalent

CONTROL:

- Neasigurati si neinscrisi: 20 lei
- Cetateni straini: 10 euro echivalent

CERTIFICATE PRENUPTIALE

- Inscrisi: 40 lei
- Neinscrisi: 40 lei
- Straini: 50 euro echivalent

ADEVERINTE MEDICALE BOLI CRONICE, RECOMANDARI CURA BALNEARA, AVIZE EPIDEMIOLOGICE (IN AFARA CELOR IMPUSE DUPA O AFECTIUNE):

- Inscrisi: 20 lei
- Neinscrisi: 20 lei

ACTE PENTRU NOTARIAT, TRIBUNAL, ORICE ACT DE EVALUARE A STARI DE SANATATE SOLICITATE DE DIVERSE AUTORITATI, REFERATE MEDICALE:

- Inscrisi: 20 lei
- Neinscrisi: NU se elibereaza

INJECTII (persoane neinscrise, exceptand copii pana la 18 ani, cu seringa cabinetului):

- i.d., i.m., s.c. - 3 lei
- i.v. - 5 lei

EKG: 15 lei

INDICE GLEZNA - BRAT (OSCILOMETRIE): 15 lei

LA DOMICILIU:

- Consultatii pentru inscristi: 50 lei
- Consultatii pentru neinscrisi: 80 lei

TRANSCRIERE

Slide 6

Definiții

Discriminarea directă apare atunci când cineva este tratat incorect sau i se face o nedreptate din cauza rasei, religiei, etniei, faptului că e străin (naționalității) etc. intenție.

Atunci când anumite grupuri sunt nedreptățite pentru că toți sunt tratați la fel, vorbim de **discriminare indirectă**. fără intenție.

Slide 7

Definiții

Hărțuirea sexuală este orice comportament cu tendință sexuală nedorit și neîncurajat, care poate fi agresiv sau umilitor

atingeri, comentarii, remarci etc.

Slide 8

Exercițiu

Un angajator cere lucrătorului migrant și apoi nu mai înapoiază permisul de ședere în România și/sau pașaportul.

Slide 9

Definiții

Abuzul este folosirea în relație cu o persoană a unor comportamente care au ca scop să afirme/mențină controlul asupra acesteia →remarci repetate umilitoare, depășirea atribuțiilor de serviciu în funcțiile asociate autorității (poliție etc.).

Slide 10

Exercițiu

Angajații unei firme lucrează în mod obișnuit ore suplimentare, fără a fi plătiți pentru ele și fără a-și putea lua ore libere în contul celor lucrate, de teamă că-și vor pierde locurile de muncă.

Recomandare: Secvențe din film - Blue Elephants - documentary about migrant workers in Malaysian electronics industry

Slide 11

Definiții

Exploatarea este un avantaj necinstit și necuvenit pe care îl obține o persoană pe seama altei persoane → prestarea unei munci cu încălcarea reglementărilor legate de condițiile de muncă, salarii, securitatea lucrătorilor, libertatea de a părăsi angajatorul.

Slide 12

Efecte

- Nivel personal: stres, extenuare, sărăcie etc.
- Probleme legale: asigurări medicale, șomaj, pensii, drept de ședere, domiciliu, cetățenie;
- Nivel social: corupție, accentuarea diferențelor săraci/bogați, stagnare economică, creșterea criminalității.

Slide 13

Reducerea riscurilor

- Infomează-te despre țara în care trăiești – condiții economice, obiceiuri, cultură;
- Învață limba;
- Cunoaște-ți drepturile și obligațiile! Află care sunt legile importante pentru tine;
- Informează-te despre instituții și procedurile administrative (ex. cum să ai un doctor de familie);
- Ieși din casă și cunoaște oameni;
- Intră în contact cu instituții, ONGuri și persoane din comunitatea ta;

- Nu da niciodată documentele de identitate. Instituțiile și angajatorul nu au dreptul să le păstreze.

Slide 14

Legi importante

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii ([Link in English](#)) – relații de muncă
- Ordonanța nr. 137/2000 privind discriminarea – discriminare, hărțuire sexuală
- Legea nr. 122/2006 privind azilul ([Link in English](#)) – azil, drepturile persoanelor cu o formă de protecție
- Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor ([Link in English](#)) – drepturile străinilor, șederea în România
- Ordonanța nr. 25/2014 privind angajarea străinilor ([Link in English](#)) – dreptul la muncă al străinilor
- Legea nr. 678/2001 privind traficul de ființe umane ([Link in English](#)) – exploatare sexuală, trafic
- Legea nr. 286/ 2009 – Noul Cod Penal ([Link in English](#)) – infracțiuni/criminal offences
- Legea nr. 287/2009 – Noul Cod Civil – plângeri civile – proprietate, bunuri, relații, inclusiv relații de muncă

Slide 15

Instituții

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

- Website/e-mail: www.cncd.org.ro; support@cncd.org.ro
- **discriminare**

Avocatul Poporului

- Website/e-mail: <http://www.avp.ro>; avp@avp.ro
- **tratament nedrept în relația cu instituțiile publice**

Instanțe

- Website: <http://portal.just.ro/SitePages/Instante.aspx>
- **încălcarea drepturilor după procedura administrativă, despăgubiri, conflicte de muncă, discriminare**

Poliție

- Website: <http://www.politiaromana.ro/ro/structura-politiei-romane/unitati-teritoriale>
- **agresiuni fizice, scandal/ordine publică, furt, pierderea documentelor, reținerea documentelor de angajator etc.**

Slide 16

Instituții

Inspekția Muncii

- Website/E-mail: <http://www.inspectmun.ro/site/Inspectorate/inspectorate.html>; comunicare@inspectiamuncii.ro
- **condiții de muncă/exploatare**

Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor

- Website: <http://www.anpc.ro/articol/588/comisariate-regionale-comisariate-judetene>
- **înșelăcuini, nerespectarea drepturilor/contractelor legate de cumpărarea de bunuri și servicii**

Inspectoratul General pentru Imigrări

- Website: http://igi.mai.gov.ro/formatiuni_teritoriale/index/ro/ro
- **reședință, drepturile străinilor, documente.**

Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane

- Website/E-mail: www.anitp.mai.gov.ro; anitp@mai.gov.ro
- Helpline: 0.800.800.678
- **trafic, exploatare sexuală**

Slide 17

Depunerea plângerii

1. Scrie ce s-a întâmplat. Cine? Ce? Unde? Când? Ce efecte a avut asupra ta? Nu uita să scrii numele, datele personale și adresa de contact.
2. Strângi dovezi în sprijinul plângerii tale.
3. Duci plângerea personal la instituția vizată și iei **număr de înregistrare** sau trimiți plângerea prin poștă **cu confirmare de primire**. Păstrezi numărul de înregistrare sau confirmarea de primire.
4. Urmărești ce se întâmplă cu plângerea ta – prin telefon sau personal.

Slide 18

După depunerea plângerii

5. Termenul legal de răspuns este în general de 30 de zile (dar variază în funcție de instituție).
6. Sună și verifică ce se întâmplă cu plângerea ta.
7. Dacă nu ești mulțumit de răspuns sau dacă nu ți s-a răspuns poți merge în instanță, în 15 zile de la primirea răspunsului/de la expirarea termenului de răspuns.

Slide 19

Exercițiu

Momo are viză de muncă și lucrează ca bucătar pentru Restaurantul Coroana de pe str. Toamnei 21 de aproape 6 ani. El lucrează peste 8 ore pe zi și ia 3.000 lei în mână. Patronul restaurantului este dl. Popa. Acum s-a gândit să ceară stabilirea domiciliului, ca să scape de reînnoirea vizei anual. Când a cerut adeverință de salariu, a descoperit că are contract de doar 2 ore/zi și salariul este mai mic decât salariul mediu pe care trebuie să îl dovedească la stabilirea domiciliului. Din acest motiv nu îndeplinește condițiile.

Momo este foarte supărat și s-a hotărât să depună plângere. Ce trebuie să facă? Ce riscuri sunt?

Slide 20

Vă mulțumim!

Materialul de training va fi disponibil integral la adresa www.imigranți.ro, secțiunea Resurse.

Contact:

www.imigranti.ro

luciana.lazarescu@arps.ro; andra.panait@arps.ro

contact.imigranti@gmail.com

Anexa 3. Lista exercițiilor

Exercițiu 1:

Anunț angajare: Căutăm persoane pentru servicii de curățenie. Înălțimea minimă: 1,80 m.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția discriminării directe. Se poate enunța și definiția legală (O.G. 137/2000), dacă sunteți siguri că participanții o pot înțelege (eventual o veți explica în cuvinte simple).

Exercițiu 2:

- a) Un angajator cere lucrătorului migrant și apoi nu mai înapoiază permisul de ședere în România și/sau pașaportul.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția abuzului.

- b) Ana este o lucrătoare domestică filipineză care locuiește cu angajatorul. Muncește foarte mult și de două săptămâni se simte foarte rău. Amețește și are dureri de cap. A spus de mai multe ori angajatorului că se simte rău și vrea să meargă la doctor, dar angajatorul a amânat în mai multe rânduri, până când Ana a căzut.

Obiectiv: ilustrarea situației de abuz prin neglijență/ignorarea nevoilor de îngrijire medicală cu consecințe posibile asupra vieții persoanei. Încălcarea prevederilor referitoare la sănătatea la locul de muncă (fiind muncă la domiciliu).

Instrucțiuni:

Ana – este politicoasă și timidă. A spus angajatorului în 3 rânduri că se simte rău și vrea să fie consultată de doctor. A 4-a oară cade.

Angajator – este dur, nu dă importanță problemelor Anei. A refuzat sau amânat sub diverse motive cererea lucrătoarei de a merge la doctor.

Exercițiu 3:

- a) Angajații unei firme lucrează în mod obișnuit ore suplimentare, fără a fi plătiți pentru ele și fără a-și putea lua ore libere în contul celor lucrate, de teamă că-și vor pierde locurile de muncă.

Se vor extrage elementele definitorii, se vor nota pe flipchart și ulterior vor fi comparate cu definiția abuzului. Se vor explica diferite forme de exploatare, de la cele mai ușoare (comune), la cele moderate și severe (ex. lipsirea de libertate și sclavia).

- b) Muneer a venit în România pentru muncă. Fostul angajator i-a obținut avizul de angajare și a lucrat pentru el 6 luni, apoi a fost concediat. Acum și-a găsit un alt loc de muncă și îi explică angajatorului că are nevoie de contract și de un nou aviz.

... Muneer lucrează deja la noul job. Din cele 60 de zile pe care le avea la dispoziție după ce i-a încetat contractul la celalalt angajator ca să rezolve cu contractul au mai rămas doar 40 de zile. Vorbește din nou cu angajatorul, care amână să-i facă contractul.

... Au trecut încă 10 zile și Muneer discută din nou cu angajatorul și acesta îl amână.

... Au trecut încă 30 de zile de la ultima discuție cu angajatorul. Muneer își primește salariul iar angajatorul îi spune să stea liniștit, pentru că totul s-a rezolvat. I-a înregistrat contractul.

... După 3 zile Muneer este arestat și dus într-un centru de detenție pentru a fi expulzat.

Obiectiv: Ilustrarea situației de exploatare prin neîncheierea contractului de muncă, care are drept consecință expulzarea străinului.

Instrucțiuni: Au loc 3 întâlniri între Muneer și angajator.

Muneer – întâi îngrijorat, apoi speriat și liniștit când află că are contract, în sfârșit. Știe că depinde de angajator și nu vrea să îl supere, dar știe și că trebuie să aibă contract.

Angajatorul – își urmărește propriul interes. Nu îi pasă de Muneer. Îl minte că i-a înregistrat contractul.

Exercițiu de depunere a unei plângeri:

Situație 1: Cristi este străin cu ședere legală în România. Pe 10 octombrie 2015 a mers la cabinetul Dr. Mirciu pentru un control general, unde este prezentă și asistenta, dna Anca. Nu este înscris la un medic de familie. I se cere echivalentul a 10 EUR (43 lei), dar tariful pentru românii fără medic de familie este de 20 lei, adică mai puțin de jumătate. Încearcă să le explice celor 2 că aplică tratament diferit pentru români și străini aflați în aceeași situație, dar doctorul și asistenta motivează că astea sunt regulile, așa au procedat de 2 ani și nu s-a plâns nimeni. De altfel există și un afiș cu tarifele consultațiilor. Cristi consideră că situația este discriminare pe motivul naționalității și hotărăște să depună plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

➔ *Se vor identifica elementele obligatorii pentru plângere și se vor parcurge pașii.*

➔ *Unde ar mai putea depune plângere Cristi pentru același serviciu pentru care se încasează tarife diferite?*

Situație 2: Momo are viză de muncă și lucrează ca bucătar pentru Restaurantul Coroana de pe str. Toamnei 21 de aproape 6 ani. El lucrează peste 8 ore pe zi și ia 3.000 lei în mână. Patronul restaurantului este dl. Popa. Acum s-a gândit să ceară stabilirea domiciliului, ca să scape de reînnoirea vizei anual. Când a cerut adeverință de salariu, a descoperit că are contract de doar 2 ore/zi și salariul este mai mic decât salariul mediu pe care trebuie să îl dovedească la stabilirea domiciliului. Din acest motiv nu îndeplinește condițiile.

Momo este foarte supărat și s-a hotărât să depună plângere.

➔ *Ce trebuie să facă? Ce riscuri sunt?*

Se va lucra pe una dintre situații, la alegere.

Obiectiv: identificarea elementelor obligatorii în conținutul unei plângeri și familiarizarea cu etapele procesului.

Bibliografie

ADCQ, [n.d.]. *Training delivery 2010-2011*. [online] Disponibil la: <https://www.adcq.qld.gov.au/about-us/annual-reports/2010-2011-Annual-report/communityrelations.html/communityrelations-training.html> [Accesat la data de 12 octombrie 2015].

Anti Discrimination Training Package. Disponibil la: <https://www.google.ro/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=antidiscrimination+training+package&start=20> [Accesat la data de 26 octombrie 2015]

Blue Elephants - documentary about migrant workers in Malaysian electronics industry. 2010. [video online] Regizat de Moritz Siebert în campania European Procure IT Fair. Weed e.V. Disponibil la: https://www.youtube.com/watch?v=rWv2_kz5Ha0 de către BuyITFair [Accesat la data de 20 octombrie 2015]

ILO Gender Promotion Programme, [n.d.] *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. An Information Guide*. [pdf] Geneva: ILO. Disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116364.pdf [Accesat la data de 26 octombrie 2015]

Lăzărescu L. (coord.) 2015. *Între discriminare, abuz și exploatare. Accesul imigraților la drepturi civile*. Disponibil la: <http://imigranti.ro/lansarea-cercetarii-despre-imigrantii-din-romania/> [pdf], ARPS, SAR [Accesat la data de 25 octombrie 2015]

N.A.A.T.I.P, ADPARE și CARITAS București, 2010. *RESEARCH on TRAFFICKING IN HUMAN BEINGS LABOR EXPLOITATION. ROMANIA*. [pdf] Disponibil la: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/2011-03-romanian_report_going_beyond_1.pdf [Accesat la data de 20 octombrie 2015]

Ogilvy Asia, 2012. *Mop* [online] (Campania *When domestic helpers themselves need help* realizată de Jala PRT) Disponibil la: <https://www.flickr.com/browser/upgrade/?continue=%2F> [Accesat la data de 26 octombrie 2015]

Part I - Untouchability & Casteism (Castes) Still EXISTS even Today in India. 2013. [video online] Disponibil la: https://www.youtube.com/watch?v=FKZxAAAiJdg&index=1&list=PLbNf5OhxrncGLf3sJNwn_m4czJUcWJO de către Cephei Sagittarii [Accesat la data de 12 octombrie 2015].

Part II - Untouchability & Casteism (Castes) Still EXISTS even Today in India. 2013. [video online] Disponibil la: https://www.youtube.com/watch?v=dKXB5YCIUt8&index=2&list=PLbNf5OhxrncGLf3sJNwn_m4czJUcWJO de către Cephei Sagittarii [Accesat la data de 12 octombrie 2015].

Wrench, J., 2014. Ethnic discrimination and antidiscrimination in employment: a comparative European perspective. În: EUI, Global Governance Programm, *Principles of Equality and Challenges of*

Discrimination: Problems and Effective Remedies. Florența [pdf] Disponibil la:
http://globalgovernanceprogramme.eui.eu/wp-content/uploads/2014/04/Wrench_Ethnic-discrimination-and-anti-discrimination-in-employment.pdf [Accesat la data de 26 octombrie 2015]

Autori:

Luciana Elena Lăzărescu (Asociația Română pentru Promovarea Sănătății - ARPS)

Adriana Iordache (Societatea Academică din România - SAR)

Mulțumim persoanelor care ne-au sprijinit în realizarea pachetului de training: Andra Panait, Maria Pozsar și Nicoleta Olteanu.

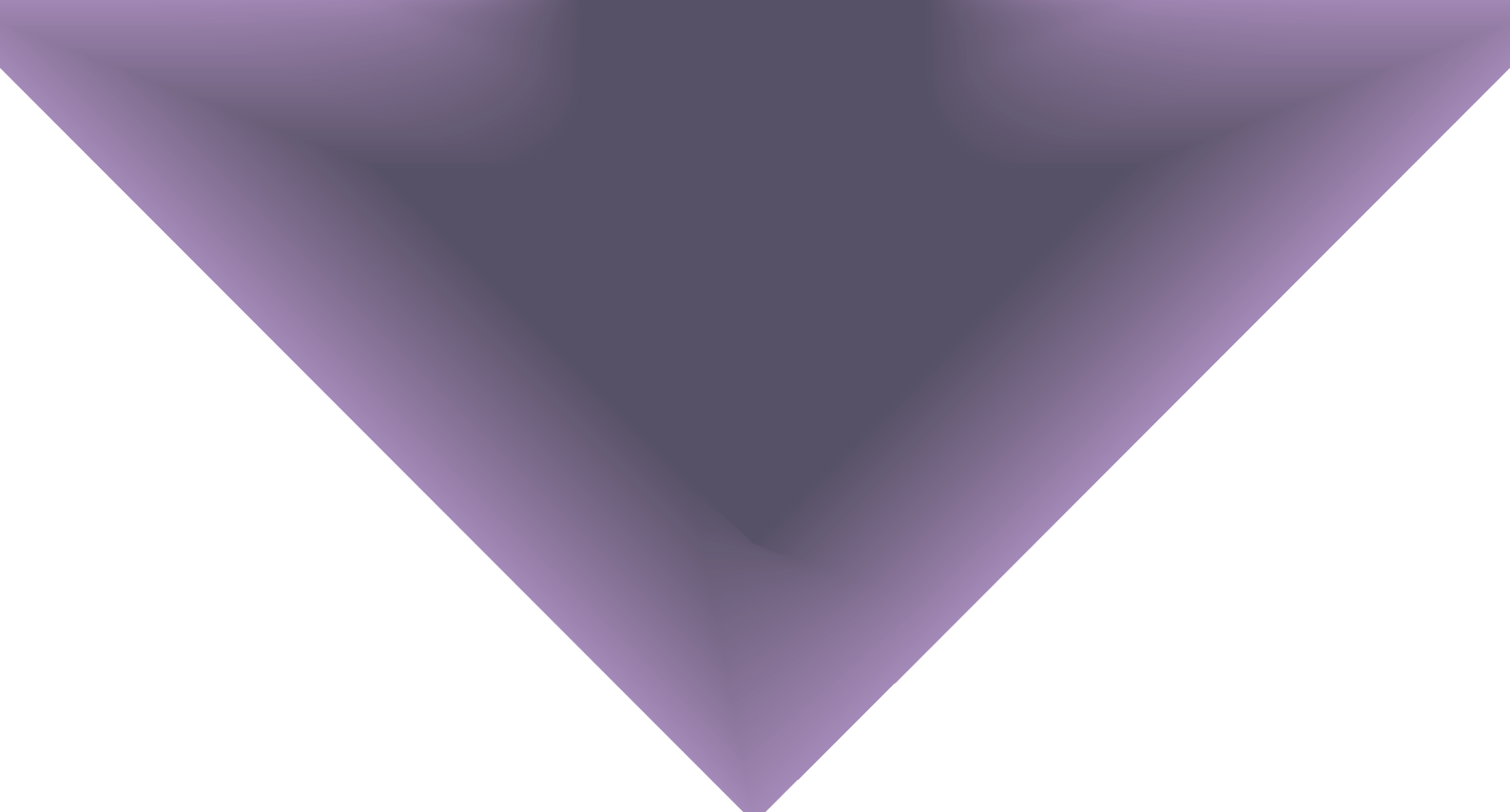
Contact: luciana.lazarescu@arps.ro; adriana.iordache@sar.org.ro; andra.panait88@gmail.com.

Website: www.imigranti.ro; www.arps.ro; www.sar.org.ro

Materialul are la bază rezultatele studiului [Între discriminare, abuz și exploatare. Accesul imigranților la drepturi civile](#).

Pachetul de training anti-discriminare, abuz și exploatare pentru autorități publice și organizații neguvernamentale este licențiat cu [CC BY-SA 4.0](#). Ținem să precizăm că nu se sublicențiază în prezentul pachet de training, adică reprezintă excepții ale licenței [CC BY-SA 4.0](#), următoarele elemente:

- [Cephei Sagittarii](#), 2013. „[Part I - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” (YouTube)
- [Cephei Sagittarii](#), 2013. „[Part II - Untouchability & Casteism \(Castes\) Still EXISTS even Today in India](#)” (YouTube).
- [Weed e.V.](#), 2010. „[Blue Elephants - documentary about migrant workers in Malaysian electronics industry](#)” (YouTube)
- [Ogilvy Asia](#), 2012. „[Mop](#)” (Flickr)



Pachetul de training a fost elaborat în cadrul proiectului Discriminarea imigranților în domeniul drepturilor civile - DIM, finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România – www.eeagrants.org.

Proiectul este derulat de Asociația Română pentru Promovarea Sănătății (ARPS), în parteneriat cu Societatea Academică din România (SAR) și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a granturilor SEE 2009 – 2014, fiind în întregime responsabilitatea autorilor.