

**Plan de lectie**  
**DREPTURILE MELE – DREPTURILE CELORLATI**

**Obiective generale:**

- de a promova respectul față de lege și cunoașterea mecanismelor justiției
- de a-i încuraja să fie cetățeni responsabili
- de a-i învăța să își apere drepturile, respectând totodată drepturile celorlalti
- de a ajuta tinerii să înțeleagă din perspectivă juridică aspectele discutate în zilele anterioare (respectul demnității și liberei dezvoltări a fiecărei persoane, egalitate și non-discriminare – inclusiv pe piața muncii, protecția vieții intime și de familie a unei persoane, sancționarea traficului / consumului ilicit de droguri)

**Obiective operaționale:**

O1: să identifice principalele drepturi și obligații cetățenești în lumina respectului pentru demnitate și libertate personală pornind de la prevederile constituționale

O2: să știe că egalitatea presupune respectul pentru diferențe și să identifice dimensiunile egalității în sens juridic (egalitatea în fața legii și a autorităților publice, non-discriminare (directă, indirectă, pozitivă), egalitatea de șanse și să identifice posibile situații de încălcare a ei

O3: să își cunoască principalele drepturi la angajare și să identifice posibilele situații de discriminare ce pot apărea pe piața muncii

O4: să recunoască însemnătatea unor fapte precum violența domestică, hărțuirea, hărțuirea sexuală, proxenetismul, prostituția, contaminarea venerică sau alte infracțiuni și să știe modul în care sunt sancționate de legea penală

O5: să poată identifica legislația relevantă atunci când consideră că le-a fost încălcat un drept precum și organele cărora trebuie să li se adreseze în acest caz (În special Poliția Română și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării)

**Metode:** Brainstorming, expunerea, discuția studiul de caz, transpunerea în scenetă/versuri/colaj a mesajelor asimilate

**Materiale:** codexuri de legi, prezentare power-point, post-it, flipchart, markere

**Durata aproximativă:** 3 ore

Ob. Op.	Etapale activității	Conținut informativ	Activitatea îndrumătorului	Activitatea participanților
	I. Anunțarea titlului, a planului de idei și a obiectivelor	<p>- sunt demn dacă respect demnitatea altora (drepturile mele, drepturile altora)</p> <p>- diferiți, dar egali (egalitatea în fața legii și a autorităților publice, non-discriminarea – directă, indirectă, pozitivă, egalitatea de șanse)</p> <p>- discriminarea pe piața muncii</p> <p>- sancționarea a diverse infracțiuni</p> <p>- drepturile mi-au fost încălcate cui mă adresez?</p>	<p>Conduce activitatea de Icebreaker: scrie pe flipchart LEGE și întreabă <b>Ce cuvinte asociem cu cuvântul „lege”</b>; notează răspunsurile pe flipchart. La sfârșit se analizează dacă participanții au asociat cu lucruri predominant pozitive sau negative cuvântul lege și de ce.</p> <p>Folosind materialul power-point anunță temele ce urmează să fie abordate.</p>	Icebreaker: pe rând, fiecare participant da câte un cuvânt pe care îl asociază cu legea (ex. restricție, drepturi, amendă, închisoare, avocat, corupție etc.)
O1	II. Transmiterea și asimilarea de cunoștințe	<p>Sunt demn dacă respect demnitatea altora (drepturile mele, drepturile altora)</p> <p>*“România este stat [...] în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane și dreptatea reprezintă valori supreme [...] și sunt garantate.</p>	<p>Anunță tema de discuție, iar pornind de la art. 1 (3) al Constituției României* îi invită pe participanți la brainstorming, să descrie ce înseamnă demnitatea pentru ei. Se vor citi definițiile de pe post-ituri și se vor face clarificările necesare. Legându-se de răspunsurile date, instructorul</p>	<p><b>Activitate de brainstorming:</b></p> <p>Găsesc diverse definiții ale demnității și fiecare notează definiția sa pe un post-it. Apoi exemplifică diverse drepturi (la viață, la educație, de exprimare, la viață intimă și de familie etc.) și obligații corelative și sunt implicați activ în dialogul cu îndrumătorul. Identifică garantarea lor</p>

O2		<p>Diferiți, dar egali (egalitatea în fața legii și a autorităților publice, non-discriminarea – directă, indirectă, pozitivă, egalitatea de șanse)</p>	<p>face apoi legătura între demnitate și drepturi și invită participanții să numească care sunt drepturile și obligațiile lor cele mai importante și ce legătură au ele cu drepturile și obligațiile celorlalți. La fiecare drept se discută și modul în care statul le garantează.</p> <p>Instructorul va face diverse corelații juridice (ex. dreptul la viață – protejat prin incriminarea omorului și a altor infracțiuni) și explică cum fiecare drept are o obligație corelativă, astfel că pentru bunul mers la societății „libertatea mea se termină acolo unde începe libertatea altora”</p> <p>Scurtă activitate de recunoaștere a situațiilor de discriminare (instructorul citește exemplele și pune întrebări). Pornind de aici, instructorul va realiza pe flipchart un tabel cu formele de discriminare (pe bază de sex,</p>	<p>prin legi și autorități publice (instanțe, polița, diverse organisme de control – direcția pentru protecția muncii, CNCD etc.)</p> <p>Activitate de recunoaștere a situațiilor de discriminare din studiile de caz.</p>
----	--	---	---	--

O3		<p><b>Pauză 10 min.</b></p> <p>Drepturile mele la angajare și la locul de muncă. Atenție la situațiile:</p> <p>a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; - angajez secretară, angajez asistentă medicală, angajez bărbat pentru ocuparea funcției de profesor etc.</p> <p>b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; - datorită gravidității, avem nevoie de o femeie pe postul tău etc.</p>	<p>etnie, vârstă etc.), care se va completa cu ajutorul participanților. Se va încuraja împărtășirea de exemple din partea tinerilor. La sfârșit se va accentua ideea că diversitatea trebuie apreciată (cum ar fi viața dacă am fi toți la fel: toți blonzi sau toți bărbați?). Dacă cineva e diferit de majoritatea, nu ar trebui să sufere din această cauză.</p> <p>Anunță tema și enumeră situațiile în care pot fi discriminați de către angajator, solicitând exemple de la participanți</p> <p>Explică cum <b>maternitatea</b> nu poate constitui motiv de discriminare:</p> <p>- <b>interzis</b> să se solicite un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe</p>	<p>Dau exemple</p>
----	--	--	---	--------------------

		<p>c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; - pentru că ești bărbat ai mai multe atribuții în fișa postului, decât dacă a fi fost femeie</p> <p>d) stabilirea remunerației; - muncă egală, remunerație egală</p> <p>beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;</p> <p>f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;</p> <p>g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;</p> <p>h) promovarea profesională;</p> <p>i) aplicarea măsurilor disciplinare;</p> <p><b>Hartuirea sexual este</b></p> <p>Orice comportament nedorit având ca scop sau efect:</p> <p>a) o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare este hărțuire</p> <p>b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea</p>	<p>durata de valabilitate a contractului individual de muncă.</p> <p>- interzisă concedierea când:</p> <p>a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</p> <p>b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap</p> <p>Îi întreabă ce este <b>hărțuirea sexuală</b>, iar pornind de la definițiile lor le explică ce înseamnă, vorbind și despre sancționarea lor legală (închisoare până la 2 ani sau amendă)</p>	
--	--	--	---	--

O4		<p>profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală este hărțuire sexual</p> <p><b>Consecințe juridice pentru:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violențele fizice asupra soțului/soției, copiilor – închisoare până la 15 ani sau amendă (ca fapta penală)</li> <li>• Instigarea la discriminare – închisoare până la 3 ani sau amendă</li> <li>• Proxenetismul (îndemnul, constrângerea sau înlesnirea practicării prostituției sau/și tragerea de foloase materiale) – închisoare până la 18 ani</li> <li>• Prostituția – închisoare de la 3 luni la 3 ani</li> <li>• Transmiterea de boli venerice sau de SIDA, cu știință – închisoare până la 15 ani.</li> <li>• Cerșetoria – închisoare până la 3 ani</li> </ul>	<p>Făcând corelații cu cele discutate în zilele precedente le vorbește despre consecințele juridice a unor anumite fapte sancționate de legea penală:</p> <p>Se prezintă doar 2-3 exemple de către instructor. Apoi pentru mai multă interactivitate, le dă participanților Codul Penal și se exersează cum se identifică o infracțiune și sancțiunile ei.</p>	<p>Participanții se oferă sau sunt numiți să caute în Codex o anumite infracțiune și sancțiunea pentru ea și să citească celorlalți.</p>
----	--	---	--	--

O5		<p><b>Drepturile mi-au fost incalcate: cui ma adresez?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Poliția Română, Instanțe de judecată</i></li> <li>• <i>Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)</i></li> </ul> <p>Tel: 021.312.65.78 / 312.65.79  Fax: 021.312.65.85  e-mail: contact@cncd.org.ro  www.cncd.org</p> <p><b>CE TREBUIE SĂ CONȚINĂ O PETIȚIE?</b>  Conditie: nu a trecut mai mult de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care ai luat cunoștință de ea!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• numele și prenumele tău</li> <li>• adresa pe care dorești să primești răspunsul și un număr de telefon</li> <li>• conținutul plângerii, în care tu vei scrie detaliat faptele pe care le consideri discriminatorii și vei aduce dovezi</li> <li>• datele de identificare ale persoanei pe care o acuzi de discriminare (adresa, eventual telefon etc)</li> </ul>	<p>Instructorul prezinta principalele institutii unde se poate apela si explica procedurile.</p> <p>Explica cu ce se ocupa <i>Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)</i> , da exemple de cazuri in care a fost implicat CNCD, si explica cum se intocmeste o petitie.</p>	<p>Tinerii povestesc experiențe personale: cum au procedat atunci cand li s-a incalacat un drept</p>
----	--	---	--	--

	III. Fixarea cunoștințelor și evaluarea rezultatelor	<b>Activitatea “Campanie pentru respectarea legii”.</b> tinerii vor avea sarcina de a transpune într-o scenetă / versuri / colaj un mesaj central pe care l-au retinut cu privire la respectarea legii. Pot face referire la drepturile si libertățile individului sau la anumite tipuri de infracțiuni pe care consideră important să le combată.	Prezintă sarcina si explică contextul: <i>dacă am face o campanie pentru respectarea legii, ce ati transmite voi altor tineri?</i> Împarte participantii în grupuri de câte 3-5 pers.	Lucreaza in grupuri de 3-5 persoane, fiind liberi să dea frâu creativității. La final fiecare grup își prezintă producția creativă si la nevoie explica mesajul.

### Studiu de caz pentru identificarea formelor de discriminare (pentru baieti)

Se dau următoarele fapte:

La data de 7 septembrie 2010 firma S.C. Alfa. S.R.L. publică în ziar următorul anunț:

“*Angajăm secretară*, fără experiență. Pentru înscrierea la concurs persoanele interesate sunt rugate să depună la sediul firmei din strada....un CV-actualizat și o scrisoare de intenție. Relații suplimentare la tel. 07xx xxx xxx.”

La data de 8 septembrie 2010 numitul A. în vârstă de 45 de ani depune actele cerute în vederea angajării și în scurt timp primește un e-mail de la firma S.C. Alfa S.R.L. prin care i se comunică faptul că nu poate fi angajat pe postul de secretară *pentru că este bărbat*, iar funcția de secretară este destinată în mod tradițional femeilor. Mai mult, i se mai spune că alte motive pentru care nu poate fi angajat sunt acelea ca *este de etnie Rromă* (cum reiese din CV) și va speria clienții firmei cu care ar putea intra în contact și că *are o vârstă prea înaintată* ca să îi poată duce cafele șefului. În schimb i se oferă postul de curier al firmei pe care A. îl și acceptă. A. este angajat la data de 10 septembrie 2010.

La data de 1 martie 2011, A. află că firma i-a trimis pe colegii săi, tot curieri, la un curs gratuit de perfecționare. Întrebând conducerea firmei, care este motivul pentru care el a fost singurul ce nu a beneficiat de cursul de perfecționare, i s-a răspuns că la acel curs s-a învățat introducerea datelor corespondenței într-o bază de date pe calculator, iar el *este prea bătrân* să mai poată învăța operarea pe calculator.

La data de 15 aprilie, lui A. i se naște un copil. Din nefericire, copilul este diagnosticat cu *HIV (SIDA)* iar colegii de serviciu ai lui A. cer excluderea acestuia din colectiv, ca să nu îi infecteze și pe ei.



Discutând cu soția sa, A. hotărăște să ia concediu de creșterea a copilului de până la 2 ani, în timp ce soția sa, angajată la o altă firmă continuă să meargă la serviciu ( pentru că ea avea un salariu mai mare). La data de 15 mai 2011 directorul firmei S.C. Alfa S.R.L. aflând că A. este în concediu de creștere a copilului *il concediază pe motiv că un bărbat adevărat nu stă acasă cu copilul* în timp ce soția muncește.

### **Studiu de caz pentru identificarea formelor de discriminare (pentru fete)**

Se dau următoarele fapte:

La data de 7 septembrie 2010 firma S.C. Alfa. S.R.L. publică în ziar următorul anunț:

*“Angajăm reprezentant de vânzări (bărbat) fără experiență. Se cere carnet de conducere categ. B. Pentru înscrierea la concurs persoanele interesate sunt rugate să depună la sediul firmei din strada...un CV-actualizat și o scrisoare de intenție. Relații suplimentare la tel. 07xx xxx xxx.”*

La data de 8 septembrie 2010 numita A în vârstă de 35 de ani depune actele cerute în vederea angajării și în scurt timp primește un e-mail de la firma S.C. Alfa S.R.L. prin care i se comunică faptul că nu poate fi angajată pe postul de reprezentant de vânzări *pentru că este femeie*, iar funcția de reprezentant de vânzări este destinată în mod tradițional bărbaților. Mai mult, i se mai spune că alte motive pentru care nu poate fi angajată sunt acelea ca *este de etnie Rromă* (cum reiese din CV), că *are o vârstă prea înaintată, având deja riduri*, astfel că va speria clienții firmei cu care ar putea intra în contact și că deși are carnet de șofer *nu este capabilă să conducă* bine pentru că este femeie și în general femeile conduc mai prost decât bărbații. În schimb i se oferă postul de secretară a directorului firmei, post pe care A. îl și acceptă. La semnarea contractului de muncă A. este obligată să semneze și un act adițional prin care își ia angajamentul să nu se căsătorească și să nu rămână însărcinată pe toată durata contractului de muncă. A acceptă și este angajată la data de 10 septembrie 2010.

Directorul mai are un secretar bărbat B., ale cărui atribuții sunt aceleași ca a lui A., însă care are un salariu mai mare pentru că este bărbat și poate munci mai bine.

La data de 1 martie 2011, A. află că firma i-a trimis pe colegii săi de serviciu la un curs gratuit de perfecționare. Întrebând conducerea firmei, care este motivul pentru care ea a fost singura ce nu a beneficiat de cursul de perfecționare, i s-a răspuns că la acel curs s-a învățat introducerea datelor corespondenței într-o bază de date pe calculator, iar ea *este prea bătrână* să mai poată învăța operarea pe calculator și în plus de asta, a refuzat să devină amanta directorului. Tot pentru acest din urmă motiv urmează să i se aplice o reducere de salariu.

La data de 15 aprilie copilul lui A., în vârstă de 10 ani, este diagnosticat cu *HIV (SIDA)* iar colegii de serviciu cer excluderea acesteia din colectiv, ca să nu îi infecteze și pe ei. Drept urmare și pentru că A. încă refuză să devină amanta directorului la data de 20 aprilie 2011 A. este concediată.