



SENAT
2014/505. 2018

Parlamentul României

Senat

Comisia pentru egalitatea de șanse

XXXIII/55 /2018

Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități

XXVI/154/2018

RAPORT COMUN

asupra Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

În conformitate cu prevederile art.70 din Regulamentul Senatului, republicat, **Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități**, prin adresa nr. **L204** din data de 10.04.2018, au fost sesizate de către Biroul Permanent al Senatului, în vederea dezbaterii și elaborării raportului comun asupra **Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**, inițiată de Andronescu Ecaterina - senator PSD; Bădălău Niculae - senator PSD; Corlățean Titus - senator PSD; Craioveanu Elena-Lavinia - senator PSD; Crețu Gabriela - senator PSD; Dircă George-Edward - senator USR; Ghica Cristian - senator USR; Manda Iulian-Claudiu - senator PSD; Oprea Stefan-Radu - senator PSD; Pațurcă Roxana-Natalia - senator PSD; Sbîrnea Liliana - senator PSD; Wiener Adrian - senator USR; Ambrus Izabella-Agnes - deputat UDMR; Antal István-János - deputat UDMR; Băișanu Ștefan-Alexandru - deputat ALDE; Bălănescu Alexandru - deputat PSD; Barna Ilie Dan - deputat USR; Bende Sándor - deputat UDMR; Benedek Zacharie - deputat UDMR; Benkő Erika - deputat UDMR; Bichineț Corneliu - deputat PMP; Biró Rozalia-Ibolya - deputat UDMR; Bîzgan-Gayral Oana-Mioara - deputat Independent; Bozianu Nicoleta-Cătălina - deputat PMP; Bran Ioana - deputat PSD; Bulai Iulian - deputat USR; Calista Mara-Daniela - deputat PNL; Cherecheș Viorica - deputat PNL; Chichirău Cosette-Paula - deputat USR; Cîmpeanu Sorin Mihai - deputat Independent; Cîtea Vasile - deputat PSD; Cosma (Abu-Amra) Lavinia-Corina - deputat USR; Csép Éva-Andrea - deputat UDMR; Dan Nicușor Daniel - deputat USR; Dehelean Silviu - deputat USR; Dinu Cristina-Elena - deputat PSD; Dobrică Ionela Viorela - deputat PSD; Dobrovie Matei-Adrian - deputat USR; Dohotaru Adrian-Octavian - deputat USR; Drulă Cătălin - deputat USR; Erdei-Dolóczki István - deputat UDMR; Gavriliță Bianca - Miruna - deputat PSD; Ghinea Cristian - deputat USR; Heiuș Lucian-Ovidiu - deputat PNL; Ilișanu Claudiu-Augustin - deputat PSD; Ion Stelian-Cristian - deputat USR; Iurișniți Cristina-Ionela - deputat USR; Lungu Tudorița - deputat PNL; Lupașcu Costel - deputat PSD; Macovei Silviu Nicu - deputat PSD; Manole Petre-Florin - deputat PSD; Mareș

Mara - deputat PNL; Mînzatu Roxana - deputat PSD; Moagher Laura-Mihaela - deputat PSD; Moldovan Sorin-Dan - deputat PNL; Nasra Gabriel-Horia - deputat PSD; Petrea Gabriel - deputat PSD; Pop Rareș-Tudor - deputat USR; Popescu Nicolae-Daniel - deputat USR; Preda Cezar-Florin - deputat PNL; Rădulescu Dan-Răzvan - deputat USR; Romanescu Cristinel - deputat PNL; Săftoiu Ana Adriana - deputat PNL; Schelean Valeria-Diana - deputat PNL; Seidler Cristian-Gabriel - deputat USR; Seres Dénes - deputat UDMR; Stanciu-Viziteu Lucian-Daniel - deputat USR; Teiș Alina - deputat PSD; Ursu Răzvan-Ion - deputat PSD; Vlăceanu Dan - deputat PNL; Vlad Sergiu Cosmin - deputat USR; Vlase Petru Gabriel - deputat PSD; Zainea Cornel - deputat USR.

Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, precum și a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în sensul instituirii unor măsuri pentru prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.

De asemenea, propunerea legislativă prevede indicarea expresă a modalităților în care acest fenomen se poate manifesta, precum și stabilirea cadrului probator și sancționator corespunzător.

Astfel, în OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, hărțuirea morală la locul de muncă este definită ca fiind orice comportament manifestat sub forma unei conduite ostile sau nedorite, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi, exercitate cu privire la un salariat, de către superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia.

Consiliul Legislativ a analizat propunerea legislativă și **a avizat-o favorabil, cu observații și propuneri.**

Comisia pentru muncă a avizat negativ propunerea legislativă.

La lucrările comisiei au participat: doamna deputat Oana-Mioara Bîzgan-Gayral, din partea inițiatorilor, domnul George Dumitrescu din partea Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Bărbați, doamna Luminița Gheorghiu, secretar de stat, doamna Tatiana Veronica Sandu, secretar de stat și domnul Csaba Ferenc Asztalos, Președinte din partea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Reprezentanții celor două instituții nu susțin adoptarea propunerii legislative.

În cadrul ședințelor, membrii celor două comisii au analizat propunerea legislativă și au hotărât să adopte, cu majoritate de voturi a membrilor prezenți, un **raport comun de admitere, cu amendamente admise, cuprinse în Anexă care face parte integrantă din prezentul raport.** Ca urmare a avizului Consiliului Legislativ, observațiile acestuia au fost însușite de membrii comisiei ca amendamente admise.

Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități supun spre dezbateră și adoptare Plenului Senatului **raportul comun de admitere, cu amendamente admise** și propunerea legislativă.

În raport cu obiectul de reglementare, propunerea legislativă face parte din categoria legilor **organice** și urmează a fi supusă votului plenului Senatului, în conformitate cu prevederile art.76 alin.(1) din Constituția României.

Potrivit art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, și ale art.92 alin.(7) pct.2 din Regulamentul Senatului, republicat, **Senatul este primă Cameră sesizată.**

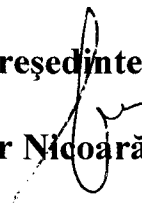
Președinte,

Senator Wiener Adrian



Președinte,

Senator Nicoară Marius-Petre



Secretar,

Senator Ionașcu Gabi



Secretar,

Senator Derzsi Ákos



Amendamente admise
la

Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
(L204/2018)

Nr. Crt.	Text propunere legislativă	Amendamente admise	Observații
1.	LEGE pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	LEGE pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Amendament de tehnică legislativă, conform observațiilor Consiliului Legislativ. Amendament propus de dna deputat Oana-Mioara BÎZGAN-GAYRAL Amendament adoptat, cu majoritatea membrilor prezenți, de Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități.
2.	Art. I –Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07	Art. I –Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.	Amendament de tehnică legislativă, conform observațiilor

martie 2014, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 2, după alineatul (5) se introduce un nou alineat (5¹), care va avea următorul conținut:

(5¹) Constituie hărțuire **morală la locul de muncă** și se sancționează **disciplinar**, contravențional **sau** penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un salariat, de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

2. La articolul 2, după alineatul (5¹) se introduce un nou alineat (5²), care va avea următorul conținut:

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă chiar și o singură manifestare **serioasă** a unui comportament, care poate avea un efect dăunător de lungă durată asupra unui salariat. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

3. La articolul 2, după alineatul (5²) se introduce un nou alineat (5³), care va avea următorul conținut:

(5³) Fiecare salariat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun salariat nu va fi sancționat,

166 din 07 martie 2014, **cu modificările ulterioare**, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 2, după alineatul (5) se introduc șapte noi alineate, alin. (5¹) – (5⁷), cu următorul cuprins:

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un salariat, de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un salariat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă chiar și o singură manifestare a unui comportament **în forma prevăzută la alin. (5¹)**, care poate avea un efect dăunător de lungă durată asupra unui salariat. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică **cauzate de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă sunt considerate efecte dăunătoare de lungă durată.**

(5³) Fiecare salariat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun salariat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat **direct ori indirect**, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă. Încetarea oricărui contract individual de muncă

Consiliului Legislativ.

Amendament propus de dna deputat Oana-Mioara BÎZGAN-GAYRAL

Amendament adoptat, cu majoritatea membrilor prezenți, de Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități.

concediat sau discriminat (direct sau indirect), inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă. Încetarea oricărui contract individual de muncă determinată de faptul că un salariat a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale este nulă.

4. La articolul 2, după alineatul (5³) se introduce un nou alineat (5⁴), care va avea următorul conținut:

(5⁴) Toți salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și al regulamentului intern ale angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatului pentru faptele respective.

5. La articolul 2, după alineatul (5⁴) se introduce un nou alineat (5⁵), care va avea următorul conținut:

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

6. La articolul 2, după alineatul (5⁵) se introduce un nou alineat (5⁶), care va avea următorul conținut:

(5⁶) Este interzisă și se pedepsește conform legii stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne salariații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

7. La articolul 2, după alineatul (5⁶) se introduce un nou alineat (5⁷), care va avea următorul conținut:

(5⁷) Salariatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt hărțuirii morale,

determinată de faptul că un salariat a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale este nulă.

(5⁴) Salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și al regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatului pentru faptele respective.

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru salariații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁶) Este interzisă și se pedepsește conform legii stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne salariații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁷) Salariatul victimă a hărțuirii morale la locul de muncă trebuie să dovedească elementele de fapt hărțuirii morale. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită. **La solicitarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, al instanței de judecată sau a altor autorități sau organe competente, angajatorul va trebui să prezinte toate dovezile pe care le deține în legătură cu fapta reclamată, în vederea stabilirii situației de fapt.**

	<p>sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.</p>		
3.	<p>8. La articolul 26, după alineatul (1) se introduce un nou alineat (1¹), care va avea următorul conținut:</p> <p>(1¹) Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de un salariat, prin lezarea drepturilor sau demnității acestuia, constituie contravenție și se pedepsește cu amendă de la 10.000 Lei la 15.000 Lei. Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de un salariat, având drept consecință afectarea sănătății fizice sau mentale a salariatului victimă sau a viitorului profesional al respectivei persoane, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.</p> <p>9. La articolul 26, după alineatul (1¹) se introduce un nou alineat (1²), care va avea următorul conținut:</p> <p>(1²) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă:</p> <p>a) de la 30.000 Lei la 50.000 Lei, neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5⁵);</p> <p>b) de la 50.000 Lei la 200.000 Lei, nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5⁶).</p>	<p>La articolul 26, după alineatul (1) se introduc trei noi alineate, alin. (1¹) – (1³), care va avea următorul conținut:</p> <p>(1¹) Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un salariat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt salariat, constituie contravenție și se pedepsește cu amendă de la 10.000 Lei la 15.000 Lei.</p> <p>(1²) Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un salariat, având drept consecință afectarea sănătății fizice sau mentale a salariatului victimă sau a viitorului profesional al respectivei persoane, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.</p> <p>(1³) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă:</p> <p>a) de la 30.000 Lei la 50.000 Lei, neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5⁵);</p> <p>b) de la 50.000 Lei la 200.000 Lei, nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5⁶).</p>	<p>Amendament de tehnică legislativă, conform observațiilor Consiliului Legislativ.</p> <p>Amendament propus de dna deputat Oana-Mioara BÎZGAN-GAYRAL</p> <p>Amendament adoptat, cu majoritatea membrilor prezenți, de Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități.</p>
4.	<p>10. La articolul 26, după alineatul (2) se introduce un nou alineat (2¹), care va avea următorul conținut:</p> <p>(2¹) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:</p> <p>a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la salariatul în cauză;</p> <p>b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a salariatului în cauză;</p> <p>c) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a</p>	<p>2. La articolul 26, după alineatul (2) se introduc patru noi alineate (2¹) - (2⁴), cu următorul cuprins:</p> <p>(2¹) Ori de câte ori constată săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:</p> <p>a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la salariatul în cauză;</p> <p>b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a salariatului în cauză;</p> <p>c) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a</p>	<p>Amendament de tehnică legislativă, conform observațiilor Consiliului Legislativ.</p> <p>Amendament propus de dna deputat Oana-Mioara BÎZGAN-GAYRAL</p> <p>Amendament adoptat, cu majoritatea membrilor prezenți, de Comisia pentru</p>

	<p>unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;</p> <p>d) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a unor daune compensatorii și morale;</p> <p>e) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care salariatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;</p> <p>f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale salariatului.”</p> <p>11. La articolul 26, după alineatul (2¹) se introduce un nou alineat (2²), care va avea următorul conținut:</p> <p>(2²) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate, în condițiile legii, aplica oricare dintre măsurile prevăzute la alin. (2¹) lit. a) și lit. e). Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse conform prezentului alineat. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducere la îndeplinire la obligațiilor mai sus amintite.</p>	<p>unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;</p> <p>d) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a unor daune compensatorii și morale;</p> <p>e) să dispună obligarea angajatorului la plata către salariat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care salariatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;</p> <p>f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale salariatului.</p> <p>(2²) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul poate, în condițiile legii, aplica oricare dintre măsurile prevăzute la alin. (2¹) lit. a) și e).</p> <p>(2³) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse conform alin (2¹).</p> <p>(2⁴) Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducere la îndeplinire la obligațiilor conform alin (2¹).</p>	<p>egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități.</p>
5.	12. La articolul 26, alineatul (4) se abrogă.	La articolul 26, alineatul (4) se abrogă.	
6.	<p>Art. II – Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 05 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:</p> <p>1. La articolul 6, după alineatul (1) se introduce un nou alineat (1¹), care va avea următorul conținut:</p>	<p>Art. II – După alineatul (1) al articolului 6 din legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 05 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:</p>	<p>Amendament de tehnică legislativă, conform observațiilor Consiliului Legislativ. Amendament propus de dna deputat Oana-Mioara BÎZGAN-GAYRAL</p>

	<p>(1¹) Hărțuirea morală la locul de muncă, pe criteriul de sex, este interzisă. Dispozițiile Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>(1¹) Hărțuirea morală la locul de muncă, pe criteriul de sex, este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>Amendament adoptat, cu majoritatea membrilor prezenți, de Comisia pentru egalitatea de șanse și Comisia pentru drepturile omului, culte și minorități.</p>
--	--	--	---