



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

CONCEPTUL DE EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI DISCRIMINARE. NEDISCRIMINATE. HĂRȚUIRE

MODULUI I

Prin conceptul de „egalitate de șanse între femei și bărbați înțelegem:

- „Vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferile vieții publice și private” (1998 - Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați);
 - „Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora” (Legea nr. 202/ 2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 1 alin.(2));
 - Egalitate în drepturi, obligații și posibilități în ceea ce privește implicarea în gospodărie și creșterea copiilor; a avea un loc de muncă pentru asigurarea independenței financiare, participarea la activități comunitare, la viața politică, socială, culturală, sindicală.
- „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:
- a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești;
 - b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
 - c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
 - d) drepturile civile, în special:
 1. dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
 2. dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
 3. dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
 4. dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 5. dreptul de proprietate;
 6. dreptul la moștenire;
 7. dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;
 8. dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
 9. dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
 10. dreptul de petiționare;
 - e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:
 1. dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
 2. dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
 3. dreptul la locuință;
 4. dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
 5. dreptul la educație și la pregătire profesională;
 6. dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive.”(art.1, alin.(2) din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

„Prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”(O.G. nr. 137/2000 la art. 2 alin. (1))

„Constituie **discriminare directă** actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.”(art.5 alin.3 Codul muncii)

„Prin **discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.”(art.4, lit.a) Legea 202/2002)

„Constituie **discriminare indirectă** actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute mai sus, dar care produc efectele unei discriminări directe.”(art.5, alin.(4) Codul muncii)

„Prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.”(art.4, lit.b) Legea 202/2002)

Cele mai întâlnite forme de discriminare în România sunt:

I.Discriminarea după criteriul de sex

II.Discriminarea după orientarea sexuală

III.Discriminarea după vârstă

IV.Discriminarea după handicap

V.Discriminare după etnie

I.Discriminarea după criteriul de sex

În domeniul muncii există o împărțire pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele în care predomină femeile sunt, în general, mai prost plătite. „Bărbații joacă un rol esențial în asigurarea progreselor către egalitatea de gen, inclusiv prin repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire a persoanelor aflate în întreținere, aceasta fiind una dintre condițiile preliminare pentru participarea egală a femeilor pe piața forței de muncă. Crearea unor cadre instituționale și, dacă este cazul, legislative care să le garanteze atât femeilor, cât și bărbaților o veritabilă libertate personală de alegere în ceea ce privește concilierea vieții profesionale cu viața de familie și viața privată oferă avantaje ambelor sexe și reprezintă o modalitate de a avansa realizarea practică a egalității de facto între





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Femei și bărbați.”(<https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/>)

„Nivelul scăzut al remunerației în domeniile puternic feminizate, reprezentarea inechitabilă la nivel politic a femeilor și a bărbaților în procesul de luare a deciziei deficiențele la nivelul administrației publice locale în a asigura măsuri active de conciliere a vieții de familie cu viața profesională numărul redus al activităților economice inițiate de către femei - existența stereotipurilor sexiste în societate - accesul scăzut la educație și formare profesională.”(<https://www.eurointegrare.ro/dir/index.php/ro/evenimente/127-seminarii-de-informare-si-constientizare>)

II. Discriminarea după orientarea sexuală

„Din punct de vedere juridic, situația din România poate fi considerată stabilă, însă discriminarea lesbienelor, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este o realitate prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților din unele instituții, reflectarea în mass-media, chiar și în relațiile de familie. Discriminarea persoanelor cu altă orientare sexuală este prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților din unele instituții, reflectarea în mass-media, chiar și în relațiile de familie. De asemenea, există prejudecăți și stereotipuri privind persoanele trans-gender din România, acestea fiind considerate anormale de majoritatea românilor.

Discriminarea după orientarea sexuală are la bază următoarele fenomene:

- Intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală decât cea convențională;
- Dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale, ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale a persoanelor trans-gender;
- Excluziunea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală, în special a persoanelor trans-gender;
- Violența împotriva membrilor comunității trans-gender din România și atitudinea intolerantă față de aceștia;
- Prezența în mass-media a stereotipurilor și prejudecăților referitoare la comunitatea trans-gender din România.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

III. Discriminarea după vârstă

„În România este discriminată populația vârstnică, principalele probleme datorându-se dificultăților de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o importantă resursă culturală și profesională, slabei conștientizări de către societate a importanței îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalității de șanse pe parcursul întregii vieții, accesul redus al femeilor de peste 55 de ani pe piața muncii.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

IV. Discriminarea persoanelor cu dizabilități





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

„Accesul la educație, asistență medicală, încadrarea în muncă, transportul public, condițiile de locuit și de mișcare în mediul fizic reprezintă domenii deloc sau insuficient rezolvate de autoritățile publice locale. Principalele probleme cu care se confruntă persoanele cu dizabilități sunt :

- accesul scăzut la servicii sociale specializate;
- accesul scăzut pe piața muncii;
- accesul scăzut la orice formă de educație, din cauza inexistenței unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu handicap, a mentalităților învechite ale profesorilor, precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ;
- accesul persoanelor cu handicap locomotor în mijloace de transport în comun.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

V. Discriminarea după etnie

Discriminarea constituită pe motive de rasă cu toate consecințele sale de nedorit în plan comportamental, reprezintă una dintre cele mai răspândite probleme de intoleranță în România.

Cea mai importantă minoritate din România este cea maghiară, fiind urmată de minoritatea romă. Minoritatea romă este printre cele mai discriminate grupuri din accesarea diferitelor bunuri și servicii în România. În total, există 20 de minorități naționale în România.

Cele mai frecvente forme de discriminare sunt legate de:

- Accesul la servicii, accesul la educație, ocuparea forței de muncă și locuințe.
- Printre români există multe prejudecăți cu privire la romi, care sunt considerați hoți, nespălați sau leneși.
- Discrepanțele notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale.
- Persistența unor stereotipuri negative referitoare la unele minorități naționale în opinia publică și în mass-media.
- Existența unui sistem patriarhal și a unor norme comunitare care nu permit femeilor romă dezvoltarea unei cariere profesionale.
- Formele multiple de discriminare cu care femeile romă se confruntă în accesul la bunuri și servicii, precum și la furnizarea serviciilor.
- Insuficienta promovare a identităților multiple și a diversității etnoculturale, lingvistice și religioase, ca fundamente ale coeziunii în societatea actuală. (<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

Nediscriminare



Regula de bază împotriva discriminării în utilizarea fondurilor structurale: statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii și implementării programelor. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se va ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu handicap. Nu sunt considerate discriminări:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională

La nivel național, conform Ordonanței nr. 137/2000, prin discriminare „se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”. În înțelesul aceleiași Ordonanțe, categorie defavorizată este acea „categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare”.

Același act normativ definește **hărțuirea** prin care se înțelege manifestarea unui comportament nedorit, legat de o persoană, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Vom enumera cele mai cunoscute tipuri de hărțuire:

- hărțuirea sexuală este „situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”. (art.4, lit.c) Legea 202/2002)

- hărțuirea psihologică este „orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea,

demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane”. (art.4, lit d) Legea 202/2002)

Conform prevederilor Ordonanței nr. 137 /2000, constituie **contravenție**:

- ✓ orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități;

✓ condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată;(art.6)

✓ discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.(art.7)

✓ refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;(art.8, alin.(1))

✓ condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților. Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;(art.8, alin.(2) și (3))

✓ discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei;(art.9)

✓ discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

- a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică - alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- c) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract;
- e) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții;

f) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică;

g) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;

h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.(art.10)

✓ refuzarea 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, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.Prevederile se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.(art.11, alin.(1))

✓ solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau acelui grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.(art.11, alin.(3))

✓ orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.(art.11, alin.(6))

✓ orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.(art.12 alin.(1))

✓ orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etnii sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora.(art.12, alin.(2))

✓ orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.(art.13)

✓ interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.(art.14)

✓ orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.(art.15)

EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Cadrul legislativ la nivel național. Cadrul legislativ la nivel european

MODULUI II

„Angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.” (http://dpus.usv.ro/docs/A6/A6.4_continut_egalitatea_de_gen.pdf)

Conform art. 7 din Legea nr.202/2002, „prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.”

CADRUL LEGISLATIV LA NIVEL NAȚIONAL

Legea nr. 202/2002 prevede și câteva obligații pentru angajator, în vederea prevenirii și eliminării oricăror comportamente, definite drept hărțuire și hărțuire sexuală. Pentru prevenirea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă angajatorul are obligația să prevadă în Regulamentul Intern (RI) al organizației sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare, să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, să aplice imediat după sesizare sancțiuni disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărțuire la locul de muncă.

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat, încheierea, suspendarea, modificarea și/sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu, stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului, stabilirea remunerației, beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Angajatorii pot să nu fie suficient de informați în legătură cu prevederile privind egalitatea de șanse. Astfel, necunoașterea legislației antidiscriminare și cea privind egalitatea de șanse poate duce la diferențe pe piața muncii între femei și bărbați. În plus, necunoașterea de către angajați a drepturilor pe care le au pe piața muncii sau a măsurilor pe care pot să le ia atunci când le sunt încălcate drepturile lasă loc abuzurilor din partea angajatorilor.

Legislație națională în domeniul egalității de șanse:

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

CONSITUȚIA ROMÂNIEI Art. 4 prevede că „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 53/2003- CODUL MUNCII : „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”

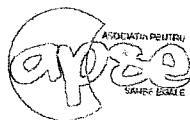
„Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate

familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

CADRUL LEGISLATIV LA NIVEL EUROPEAN

La nivel european Egalitatea între femei și bărbați este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la implementarea sa în UE. Parlamentul European a fost dintotdeauna un apărător fervent al principiului egalității dintre bărbați și femei.

Principiul în virtutea căruia bărbații și femeile primesc remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele europene începând cu 1957, astăzi - articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). În plus, articolul 153 din TFUE permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă. În acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive vizând capacitatea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

permite legislației să combată toate formele de discriminare, inclusiv pe criterii de sex. Legislația împotriva traficului de ființe umane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79 și 83 din TFUE, iar programele privind drepturile, egalitatea și cetățenia finanțează, printre altele, măsuri ce contribuie la eradicarea violenței împotriva femeilor, în temeiul articolului 168 din TFUE. Directiva 2012/29/UE de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității, și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului.

Directiva 2011/99/UE privind ordinul european de protecție ce are ca scop protecția unei persoane „de o faptă penală comisă de către o altă persoană care i-ar putea pune în pericol viața, integritatea fizică sau psihologică, demnitatea, libertatea personală sau integritatea sexuală” și care permite unei autorități competente dintr-un alt stat membru să continue acordarea de protecție pentru persoana respectivă pe teritoriul celui alt stat membru; Directiva este consolidată prin Regulamentul (UE) nr. 606/2013 din 12 iunie 2013 privind recunoașterea reciprocă a măsurilor de protecție în materie civilă, care garantează că măsurile de protecție civilă sunt recunoscute în întreaga UE.

CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

Art. 21.1 „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.

TRATATUL PRIVIND UNIUNEA EUROPEANĂ

Art. 3 „[...] Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului [...]”.

TRATATUL PRIVIND FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE, 2009

Art. 19.1 „Consiliul [...] poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe

handicap, vârstă sau orientare sexuală”.

CONVENȚIA ONU PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Scopul Convenției este de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă.

Directive Europene

- Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de

tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ;

- Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE;

- Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;

- Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

Fiecare directivă corespunde uneia sau mai multor teme:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

- plată egală pentru muncă de valoare egală;
- tratament egal la locul de muncă ;
- tratament egal cu privire la sistemul de securitate socială;
- tratament egal pentru angajați pe cont propriu;
- protecția maternității;
- organizarea timpului de lucru (standardele acceptate pentru timpul de muncă și cel de odihnă);
- concediu parental (contractul cadru referitor la concediul parental de care poate beneficia oricare dintre părinți);
- răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe bază de sex (în aceste cazuri sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de chemare în judecată, care trebuia să facă proba că nu a săvârșit acțiuni de discriminare pe bază de sex);
- nediscriminarea lucrătorilor cu normă redusă (mai degrabă femeile decât bărbații sunt lucrători cu normă redusă).

ORGANIZAȚII NAȚIONALE/INSTITUȚII CARE AU COMPETENȚE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE

MODULUI III

1. **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Își exercită atribuțiile în domeniile: prevenirea, medierea, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării. (www.cncd.org.ro)
2. **Inspekția Muncii** este organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Instituția asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței. Inspekția Muncii are ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă([www https://www.inspectiamuncii.ro/](http://www.inspectiamuncii.ro/)).
3. **Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)** aflată în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și asigură coordonarea aplicării legii, primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative, referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și la discriminarea după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și asigură transmiterea lor către instituțiile competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii([www https://anes.gov.ro/](http://www.anes.gov.ro/)).
4. **Instituția Avocatul Poporului** este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică și are drept scop apărarea drepturilor și libertăților persoanelor fizice în raporturile acestora cu autoritățile publice. ([www. avp.ro](http://www.avp.ro))





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

5. **Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului**, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice (<http://andpdca.gov.ro/w/harta-contacte-dgaspc-uri/>)

6. **Agencia Națională pentru Plăți și Inspecție Socială** ,asigură aplicarea măsurilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale(<https://www.mmanpis.ro/>)

7. **Confederațiile sindicale**

Cadru organizatoric pentru soluționarea cazurilor de discriminare pe baza criteriului de sex:

- Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

- Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră

discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

- În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

- Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor legii 202/2002

CE FACI CÂND EȘTI DISCRIMINAT/DISCRIMINATĂ ?

În cazul în care vă considerați o persoană discriminat/discriminată pe baza criteriului de sex:

1. Aveți dreptul, să formulați sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicitați sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

2. Puteți trimite o petiție Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) prin poștă (Piața Valter Mărăcineanu, nr 1-3, sector 1, 010155 București; sau prin email: support@cncd.org.ro);

3. Puteți adresa către instanță o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (<http://portal.just.ro/SitePages/acasa.aspx>);

4. Vă puteți adresa Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (adresa: Intrarea Camil Petrescu, nr. 5, Sector 1, București, România ; Tel.: +4 021 313 0059; Fax: +4 021 367 2406; E-mail: secretariat@anes.gov.ro; Web: anes.gov.ro) sau puteți apela linia telefonică gratuită și cu program non-stop, cu număr unic 0800 500 333, destinată victimelor violenței domestice, discriminării pe criteriu de sex și traficului de persoane, din cadrul ANES.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Petiția trebuie să conțină următoarele date obligatorii:

- numele și prenumele persoanei care face plângerea;
- adresa la care doriți să primiți răspunsul CNCD, adresa de contact pentru ca CNCD să poată lua legătura cu dumneavoastră pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului;
- număr de telefon, pentru a putea fi contactat(ă) pentru informații suplimentare;
- conținutul plângerii, în care veți scrie detaliat faptele pe care le considerați discriminatorii. Trebuie să scrieți cât mai detaliat și să prezentați cât mai multe argumente în favoarea cazului, pentru demonstrarea faptei de discriminare, împrejurările în care s-a petrecut fapta, martorii care au asistat la aceasta;
- datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare (adresă, eventual telefon etc), necesare pentru contactarea acesteia de către CNCD pentru investigații suplimentare.

