



PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN



BUCUREȘTI, 2025



- Pagină albă -



CUPRINS

PREAMBUL	6
I. INTRODUCERE	7
1.1. Noțiuni introductive privind egalitatea de gen.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Definiții și delimitări conceptuale.....	7
II. MĂSURI PROPUSE	8
2.1. Egalitatea dintre femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă.....	8
2.1.1. Ce se înțelege prin egalitatea de gen pe piața muncii.....	9
2.1.2. Ce acțiuni le sunt interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii.....	9
2.1.3. Promovarea principiului egalității între femei și bărbați pe piața muncii.....	10
III. INSTITUȚIILE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE RESPONSABILE PENTRU SOLUȚIONAREA LITIGIILOR AVÂND CA OBIECT DISCRIMINAREA DE GEN.....	10
3.1 Instituții naționale pot apela angajații atunci când se găsesc în situații de discriminare pe piața muncii.	12
3.1 Instituțiile internaționale la care angajații pot apela pentru soluționare situațiilor de discriminare pe piața muncii.....	12
IV. CADRUL LEGAL NAȚIONAL.....	Error! Bookmark not defined.3



- Pagină albă -



PREAMBUL

PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN (GE) a fost dezvoltată de METAMINDS pe baza contribuțiilor din întreaga instituție și ia în considerare toți cei care lucrează aici. Planul GE a fost construit pe prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Planul europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Motivația dezvoltării planului GE este să ne asigurăm că instituția noastră este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Instituția a elaborat Planul GE (GEP) cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Implementarea misiunii și valorilor sale, planul GE asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele planului GE sunt implantate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, planul GE va permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în predare și cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.



I. INTRODUCERE

1.1 Noțiuni introductive privind egalitatea de gen

Egalitatea de gen – obiectiv al oricărei societăți democratice.

- Democrația echilibrată din punctul de vedere al genului - nici unul din cele două sexe nu ar trebui să aibă o pondere mai mare de 60% în funcții publice.
- Obiectivul general al egalității de gen – crearea unei societăți cu aceleași oportunități, drepturi și obligații pentru femei și bărbați.

Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală.

Discriminarea de gen este o încălcare a drepturilor omului!

Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta.

Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic.

Genul implică roluri, responsabilități, constrângeri și privilegii construite social care sunt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului.

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți democratice care dorește să creeze drepturi cetățenești depline și egale pentru toți și este intrinsec legată de dezvoltarea durabilă a acesteia, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului.

Putem afirma că există egalitate între femei și bărbați atunci când ambele sexe sunt capabile să:

- împartă în mod egal puterea și influența;
- să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin întemeierea propriei afaceri;
- să se bucure de acces egal la educație și de oportunitatea de a-și dezvolta deprinderile și talentele;
- să împartă responsabilitatea pentru casă și copii și să fie liberi de orice fel de
- constrângeri, intimidări și acte de violență referitoare la gen atât acasă cât și la locul de muncă.

Analizele arată din ce în ce mai mult că egalitatea de gen nu reprezintă un scop în sine ci și un mijloc cheie de realizare a obiectivelor mai largi de dezvoltare, de la reducerea sărăciei, creșterea productivității și producția cumulată, mortalitate infantilă mai mică, și reducerea exploatării prin muncă a copiilor, până la o mai bună luare a deciziilor și o mai mare putere de negociere pentru femei în cadrul gospodăriilor. Fie direct, fie indirect toți acești factori contribuie la creștere economică.

În mod similar, inegalitatea de gen poate să frâneze în mod semnificativ creșterea economică, unele dintre statele cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate fiind adeseori acelea care au cele mai scăzute venituri pe cap de locuitor.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Importanța pe care organizațiile internaționale precum Uniunea Europeană sau Organizația Internațională a Muncii o acordă acestei problematici este demonstrată de numărul mare de instrumente juridice care se referă de egalitatea de gen. Acestea stabilesc cu fermitate principiile că munca decentă este un factor de producție și faptul că discriminarea pe piața forței de muncă și în angajare trebuie eliminate atât pentru a genera o rată mai mare a productivității cât și pentru a permite bărbaților și femeilor să se bucure de drepturi egale la locul de muncă.

1.2 Definiții și delimitări conceptuale

“EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om” - Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

ȘANSELE EGALE, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.” (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private (1998 – Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați).

EGALITATEA DE TRATAMENT se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal” (EIGE).

EGALITATEA DE TRATAMENT presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

EGALITATEA DE TRATAMENT, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).

DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).

EIGE definește EGALITATEA DE GEN din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.”

EGALITATEA DE GEN presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați.

EGALITATEA DE GEN nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.

EGALITATEA DE GEN: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen” (EIGE).

ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN: „abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare” (EIGE).

RATE DE PARTICIPARE: pe parcursul analizei diagnostic utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice – ex. femei, bărbați, părinți singuri etc – ca procent din rata de participare totală (Comisia Europeană, 1985).

STATISTICI SEGREGATE PE SEX: colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii. (Comisia Europeană, 1986).

SEGREGAREA OCUPAȚIONALĂ Segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate. Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domenii profesionale (EIGE). Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și

programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

II. MĂSURI PROPUSE

2.1 Egalitatea dintre femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă

2.1.1 Ce se înțelege prin egalitatea de gen pe piața muncii?

Prin egalitatea între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare;
- respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii de natură salarială și nesalarială;
- sistemele de securitate și asistență socială;

Alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități

Dreptul la muncă nu poate fi îngăduit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și locului de muncă este liberă.

Este interzis și se sancționează contravențional condiționarea participării unei persoane la o activitate economică ori în alegerea sau exercitarea a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex.

Potrivit CE, stereotipurile legate de sexe le limitează atât femeilor, cât și bărbaților posibilitatea de a-și alege studiile și profesia, ceea ce aduce la crearea unei piețe a muncii segregate pe baza sexului, unde ocupațiile dominate de femei sunt subevaluate față de ocupațiile dominate de bărbați. În plus, femeile care au copii urmăresc un orar de lucru mai scurt și mai flexibil pentru a se ocupa și de îngrijirea acestora.

Angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale

Toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare fondată de sex.

Potrivit legii 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 angajator.

Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat ce privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (ordonanța Guvernului 137/2000).

Promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale

Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către angajatori.

Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanțelor salariaților. Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

**Beneficii de natură salarială și nesalarială**

Munca salariată reprezintă orice muncă prestată de posesorul forței de muncă fără a dispune de mijloace proprii de producție. Rezultatul muncii revine deținătorului mijloacelor de producție (angajatorului) care plătește, în schimb, salariul convenit prin contract, celui care prestează muncă. Având în vedere că, în baza contractului de muncă, muncitorul se angajează să presteze muncă pe o perioadă de timp în folosul angajatorului, noțiunea și conținutul salariului au fost îmbogățite, depășindu-se valoarea lui strict economică prin înglobarea unor elemente de protecție socială.

Sistemele de securitate și asistență socială

Potrivit Ordonanței de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, completată și modificată, prin contribuția angajatorilor pentru asigurați (0,85%, aplicată la fondul de salarii sau, după caz, la drepturile reprezentând indemnizație de șomaj și asupra veniturilor supuse impozitului pe venit etc.) se constituie bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, utilizat pentru finanțarea concediilor medicale și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate la care asigurații au dreptul dacă:

- desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă sau în baza raportului de serviciu, precum și orice alte activități dependente;
- desfășoară activități în funcții electivă sau sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești;
- beneficiază de drepturi lunare ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii;
- persoane autorizate să desfășoare activități independente care încheie un contract de asigurări sociale.

2.1.2 Ce acțiuni le sunt interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii?

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;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare,
- specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii potrivit legislației în vigoare;

2.1.3 Promovarea principiului egalității între femei și bărbați pe piața muncii**Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea**

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de sex.

Procese de recrutare și promovare sunt cruciale pentru a intra pe piața forței de muncă, pentru a obține accesul către putere și pentru a accede la poziții de conducere.

Cercetările sugerează faptul că societățile care integrează cu succes jumătatea feminină a talentului disponibil în structurile lor interne de conducere obțin rezultate financiare mai bune.

Realizarea acestuia presupune adoptarea unor politici și practici pentru a asigura participarea femeilor la procesul decizional și de guvernare la toate nivelurile și în toate domeniile de activitate.

Legea română interzice și sancționează contravențional:

- condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii, de apartenența sa la un anumit sex;
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- condiționarea de sexul unei persoane a ocupării unui post prin anunț sau concurs;
- discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;



→ solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare (există excepții prevăzute de lege în cazul în care natura ori condițiile particulare ale locului de muncă sunt interzise femeilor care sunt gravide sau alăptează);

→ discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condițiile raportului de muncă stabilite prin contract;

→ discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului;

a) Formare, orientare și îndrumare

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, din punct de vedere al formării și perfecționării profesionale, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

→ Informare și consiliere profesională;

→ Programe de inițiere, calificare, etc...;

→ Perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Programele de îndrumare și de formare sunt o resursă cheie pentru succesul la locul de muncă și pentru avansarea în cariera.



III. INSTITUȚIILE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE RESPONSABILE PENTRU SOLUȚIONAREA LITIGIILOR AVÂND CA OBIECT DISCRIMINAREA DE GEN

3.1 Instituții naționale unde pot apela angajații atunci când se găsesc în situații de discriminare pe piața muncii

➤ **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** Conform legii, CNCD:

- Este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar;
- Garantează respectarea și aplicarea principiului nediscriminării în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte;
- Poate fi sesizat de către o persoană fizică sau juridică sau se poate sesiza din oficiu.

Atribuții CNCD în vederea combaterii faptelor de discriminare:

- Previne;
- Mediază;
- Investighează, constată, sancționează;
- Monitorizează cazuri;
- Acordă asistență de specialitate victimelor discriminării;
- Are drept de reprezentare în instanță în cauzele care privesc fapte de discriminare.

Cum te adresezi CNCD dacă te consideri discriminat/ă:

- Sesizează CNCD în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care ai putut să iei cunoștință de săvârșirea ei;
- Formulează o cerere către CNCD în care să descrii situația de discriminare în care ai fost implicat/ă. Prin această cerere ai dreptul să soliciți înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare săvârșirii faptei;
- În calitate de reclamant, ai obligația de a dovedi existența unor fapte care duc la presupunerea săvârșirii unei discriminări directe sau indirecte;
- Persoanei împotriva căreia ai formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare;
- Poți aduce orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice.

Sanțiuni

Faptele de discriminare se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 la 8.000, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. Sanțiunile se aplică și persoanelor juridice.

Consiliul național pentru combaterea discriminării (CNCD)
Piața Walter Mărăcineanu nr. 1-3
cod 010155, București, Sector 1
Tel.: +40 21 312 65 78; + 40 21 312 65 79
Fax: +40 21 312 65 85, Email: support@cncd.org.ro
Website: www.cncd.org.ro

➤ **Inspecția Muncii**

Conform legii, Inspecția Muncii:

- Asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- Controlează accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă a tinerilor, femeilor, precum și a unor categorii defavorizate.

Ce atribuții au inspectorii de muncă?

Constată și sancționează contravențional angajatorii care au încălcat prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă referitoare la:

- Obligatorietatea de a introduce în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților, dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex (inclusiv hărțuirea sexuală), dispoziții privind măsuri de igienă, protecția sănătății și securității în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, precum și sancțiunile disciplinare pentru angajații care încalcă aceste dispoziții.
- Obligatorietatea de a informa angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au, în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament în relațiile de muncă.
- Nediscriminarea pe criteriu de sex în ceea ce privește accesul pe piața muncii, contractul de muncă, salarizarea și alte drepturi de asigurări sociale, formare și perfecționarea profesională, promovarea, aplicarea măsurilor disciplinare, hărțuirea sexuală, maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului, etc.

→ Modificarea unilaterală a relațiilor sau condițiilor de muncă, inclusiv prin concedierea persoanei angajate, care a înaintat o sesizare ori o reclamație, la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești.

Sanctiuni

Contravențiile se sancționează cu amendă de la 1.500 la 15.000 lei.

Inspectia Muncii
Str. Matei Voievod nr. 14
cod 021451, sector 2, București
Tel. +40 21 203 70 30, Fax: +40 21 302 70 64
Email: petitii@inspectiamuncii.ro
Website: www.inspectmun.ro

➤ **Instanța judecătorească**

Instanța judecătorească sesizată cu un litigiu, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii în termenul pe care îl stabilește.

Instanța de judecată stabilește de asemenea plata despăgubirilor la care persoana vătămată este îndreptățită, într-un mod corespunzător prejudiciului pe care aceasta l-a suferit. Tot instanța este cea care stabilește valoarea despăgubirilor.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legale în domeniul nediscriminării. În această categorie pot intra companiile care tolerează comportamente de hărțuire sexuală. Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe criterii de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxe de timbru. Persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau cererea de chemare în judecată după caz, îi revine sarcina probei. Sarcina probei în conflictele de muncă îi revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau au un interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate.

➤ **Casa națională de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (CNPAS)**

Conform legii, CNPAS:

→ Administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale

→ Include o rețea teritorială, Casa de pensii a municipiului București și casele județene de pensii.

CNPAS asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, asigură constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor corespunzătoare încălcării prevederilor legale privind drepturile de asigurări sociale generate de situațiile de maternitate sau de creștere și îngrijire a copilului.

Sanctiuni

Contravențiile se sancționează cu amenda de la 1.000 la 2.500 lei.

Casa națională de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
– sediul central
Str. Latina nr. 8, Sector 2, București
Telefon: 021/316.91.11; 021/316.28.94
Email: petitii.sesizari@cnpas.org
Website: www.cnpas.org

CNPAS dispune și de o rețea teritorială, respective Casa de Pensii a Municipiului București și casele județene și locale de pensii, care constituie servicii publice investite cu personalitate juridică.

3.2 Instituțiile internaționale la care angajații pot apela pentru soluționare situațiilor de discriminare pe piața muncii

➤ **Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO – Consiliul Europei)**

Convenția Europeană a Drepturilor Omului protejează dreptul la nediscriminare, inclusiv pe criterii de sex și orientare sexuală, în legătură cu drepturile și libertățile civile și politice recunoscute de tratat. Orice persoană fizică, organizație neguvernamentală sau grup de particulari poate sesiza Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cazul în care se poate pretinde victimă a unei discriminări bazate pe criteriul sexului. Plângerea este admisibilă după epuizarea tuturor căilor interne de atac, și trebuie înaintată în termen de 6 luni de la data deciziei definitive. Hotărârile Curții sunt obligatorii pentru statul român, și în baza lor pot fi acordate despăgubiri și poate fi restabilit dreptul încălcat.

➤ **Curtea Europeană de Justiție (CEJ – Uniunea Europeană)**

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot să sesizeze CEJ în cazul în care se consideră victime ale încălcării legislației UE referitoare la egalitatea între sexe.

➤ **Comitetul privind Eliminarea Discriminării față de Femei (Organizația Națiunilor Unite)**

Comitetul poate fi sesizat în legătură cu fapte de încălcare a drepturilor prevăzute în convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei. Pentru ca petiția să fie admisă, reclamantul trebuie să fi epuizat în prealabil toate căile de acțiune disponibile la nivel național.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (European Court of Human Rights) 67075 Strasbourg Cedex, France Tel: +33 (0)3 88 41 20 18, Fax: + 33 (0) 3 88 41 27 30 Website: http://www.echr.coe.int/ECHR Centrul de Informare ONU pentru România Bld. Primăverii, nr. 48 A, 011975, sector 1, București Tel. + 40 21 201 78 77, Fax: + 40 21 78 80

IV. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (....) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” (Art. 1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat.

Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

- a) 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;
- b) 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.

De asemenea, Legea 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.

b) Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

c) Prin hărțuire sexuală se înțelege 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;

d¹) Prin hărțuire psihologică se înțelege 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;

d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) acțiunile pozitive reprezintă acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Constituția României prevede la Art. 41 alin. (4) : la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

De asemenea, Legea nr. 53/2003 republicată, prevede la Art. 5 alin. (2) : orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, (.....), vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Art. 159 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede ca la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, (.....), caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 162 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede că salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Totodată, art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede că sistemul de salarizare

reglementat prin această lege are la bază anumite principii, printre care și principiul nediscriminării (în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție) și principiul egalității (prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală).