



Dezbateri IER

“Discriminarea la locul de muncă”

**- Aspecte din perspectiva Legii nr. 202/2002
privind egalitatea de șanse și de tratament între
femei și bărbați -**



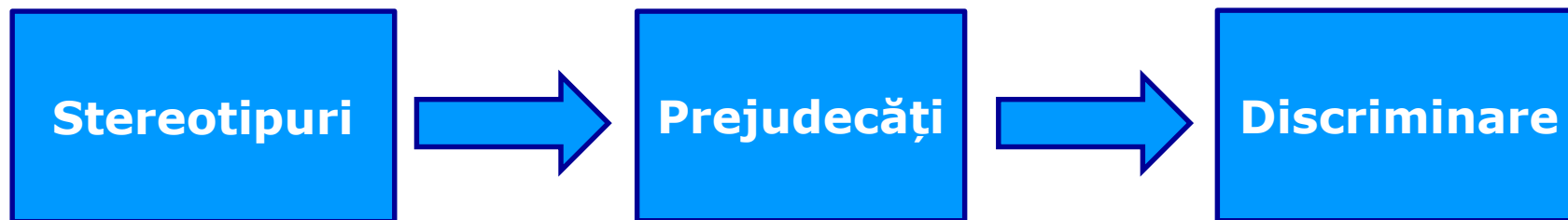
Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)

- *instituție de specialitate a administrației publice centrale;*
- *are personalitate juridică;*
- *aflată în subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale;*

Rolul ANES - *asigurarea fundamentării, elaborării și aplicării strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în cel al prevenirii și combaterii violenței domestice precum și de a monitoriza aplicarea și respectarea prevederilor legale în aceste două domenii.*



Ideile preconcepute duc la **prejudecăți** care, în cele din urmă, produc **discriminări** în funcție de sex, etnie, rasă, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.



Stereotipurile de gen - sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți, în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.

Ex.: Femeile sunt sensibile și mame bune pentru copiii lor, iar bărbații sunt puternici și mai preocupați de viața profesională.



Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- 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, respectiv măsurile privind piața muncii, participarea la decizie, la educație, cultură și informare, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.
- prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.



Discriminarea directă - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriul de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Ex.: *anunț de angajare pentru secretară tânără, necăsătorită*

Discriminarea indirectă - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, dezavantajează 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.

Ex.: *diferențele salariale între femei și bărbați pentru o muncă similară sau identică*

Hărțuire sau hărțuire sexuală - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, sau după caz un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Ex.: *Discreditarea activității unui coleg sau izolarea socială a acestuia și/sau expunerea la un comportament denigrant cu caracter sexual.*

Discriminarea bazată pe criteriul de sex - *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.

Ex: *concedierea unei femei din motive legate de starea ei de graviditate.*





Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă, înseamnă accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau 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 inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



- Este interzisă solicitarea unei candidate, în vederea angajării, de a prezenta un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
- Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.



Obligațiile angajatorilor în vederea prevenirii și eliminării oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex:

- asigurarea egalității în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în cele interne;
- prevederea în regulamentele interne de sancțiuni disciplinare, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- informarea permanentă a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- informarea imediată după sesizarea autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



Ministerul Muncii și Justiției Sociale asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi, prin instituțiile aflate în structura/subordinea/autoritatea/coordonarea sa, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării pe criteriul de sex, fiecare în parte pentru domeniile lor:

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială;
- Casa Națională de Pensii Publice;
- Inspecția Muncii;
- Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale.



Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Constatarea și sancționarea contravențiilor (între 3000 și 10.000 de lei) prevăzute de lege, se fac de către **Inspekția Muncii** (*urmărește îndeplinirea obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, condițiilor de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă*) pentru domeniul ocupării și de către **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** pentru alte domenii.

De asemenea, persoanele care se consideră discriminate pe criteriul de sex și care dețin elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări bazate pe criteriul de sex, se pot adresa direct instanței judecătorești competente (cerere scutită de taxa de timbru), pentru a solicita despăgubiri materiale și/sau morale precum și/sau de a fi înlăturate consecințele faptelor discriminatorii.



Vă invit să urmărim împreună o înregistrare video, realizată în data de 16 iulie 2017, care îl are ca protagonist pe domnul Eleftherios Vanellis de origine cipriotă, directorul tehnic al fostei fabrici de textile Unique Clothing SRL (309 angajați, majoritatea femei), din satul Păuleștii Noi, județul Prahova.

<https://www.youtube.com/watch?v=MSrlfZBapwg>



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI



Vă mulțumesc pentru atenție!

ANES - Intr. Camil Petrescu, nr.5, Sector 1, București

Tel.: 021 313 0059

secretariat@anes.gov.ro

www.anes.gov.ro

facebook.com/egalitadedesanse