

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DISCRIMINAREA

Din acest document poți afla:

- ✓ Ce este egalitatea de șanse ?
- ✓ Ce trebuie să știi despre egalitatea de șanse ?
- ✓ Principalele instituții care se ocupă de respectarea egalității de șanse
- ✓ Discriminarea
- ✓ Combaterea discriminării la locul de muncă
- ✓ Legislație aplicabilă acestor principii

✓ *Ce este egalitatea de șanse ?*

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dezabilități sau orientare sexuală.

✓ *Ce trebuie să știi despre egalitatea de șanse ?*

Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați este dezvoltat în legislația românească în următoarele domenii :

- domeniul muncii;
- accesul la educație, sănătate, cultură și informare;
- participarea la luarea deciziei ,
- furnizării și accesului la bunuri și servicii.

În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost înlocuită de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică
- religie și credință
- dizabilități
- orientare sexuală
- vârstă

În ultima vreme se discută intens despre directivele Uniunii Europene despre angajamentele ce trebuie îndeplinite de România în baza acestora, ca Stat Membru al Uniunii Europene, începând cu 1 ianuarie 2007.

În ceea ce privește directivele europene în domeniul egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați, fiecare directivă corespunde uneia sau mai multor teme:

- 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).

✓ ***Principalele instituții care se ocupă de problema egalității de șanse sunt:***

- **Agencia Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați (ANES)** – este un organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.
- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** - este autoritate a de stat în domeniul discriminării, autonomă cu personalitate juridică aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării.
- **Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (**

CONES)- este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Activitatea CONES este coordonată de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați.

- **Consiliile Județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)** sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate, ai organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și reprezentanți ai ONG-urilor de la nivel local.
- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă.
- **Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale** asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- **Inspekția Muncii** asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență.
- **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților** , autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.
- **Agenția Națională pentru Protecția Familiei** asigură aplicarea măsurilor și respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților .
- **Agenția Națională pentru Protecția Familiei** asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie.
- **Institutul de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Protecția Muncii „ Alexandru Darabont ”- București** , aflate în coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale , sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate.

- **Ministerul Educației, Cercetării și de Tineret, prin inspectoratele școlare teritoriale** asigură includerea în planurile de învățământ , precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați .
- **Ministerul Sănătății Publice** asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții , aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.
- **Institutul Național de Statistică** sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.
- **Consiliul Economic și Social (CES)** este un organism independent cu structura tripartită , constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate și patronate și având un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale. În cadrul CES funcționează **Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament** , care sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei, în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.
- În ambele camere ale Parlamentului (Camera Deputaților și Senat) există câte o **Comisie pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**, care au ca principală atribuție promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională.
- **La nivelul societății civile - Confederațiile sindicale** desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

✓ **Discriminarea**

Prin discriminare se înțelege orice **deosebire, excludere, restricție sau preferință** pe baza criteriilor prevazute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasa, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.

Discriminarea poate fi sexuală (a minorităților sexuale și între sexe), etnică, rasială, socială etc. Ea poate fi de două feluri: - *directă*, când tratamentul defavorabil se îndreaptă direct împotriva unei anumite persoane, pe motive de sex (graviditate, naștere), rasă, etnie, categorie socială (persoanele cu handicap sunt una dintre cele mai discriminate categorii sociale), etc. - *indirectă*, când tratamentul defavorabil este îndreptat împotriva unui grup de persoane de un anumit sex, etnie, rasă, categorie socială, etc.

Discriminarea pe criteriul de sex

Orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

Discriminarea directă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/ EC, **discriminarea directă** apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe temeiul apartenenței sale la un anumit sex. 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 sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute prin lege , în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminare indirectă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/EC, **discriminarea indirectă** apare atunci când o prevedere, criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoanele de un anumit sex într-o situație dezavantajoasă în comparație cu o persoană de un alt sex, cu excepția cazului în care acea prevedere, criteriu sau practică sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim, iar posibilitățile de atingere a acestuia sunt adecvate și necesare. Prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, în apartenență 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 ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare .

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare

Aspectul cel mai important care trebuie subliniat de la bun început în legătură cu maternitatea este că aceasta nu poate constitui motiv de discriminare pentru femei. Legea 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește faptul că **este interzis** să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Discriminarea pozitivă

Acțiunile pozitive au drept scop promovarea principiului tratamentului egal pentru o categorie de femei sau bărbați, care la un moment dat este într-o poziție dezavantajoasă în comparație cu majoritatea. Ele sunt inițiate pentru a oferi categoriei defavorizate o serie de avantaje cu scopul stabilirii unor șanse reale în accesul la anumite drepturi. Baza

legală a definirii și a adoptării unor măsuri de discriminare pozitivă este următoarea :
Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală –forme de discriminare bazată pe sex

Hărțuirea sexuală este un comportament nedorit, de natură sexuală, care afectează demnitatea femeilor sau bărbaților. Acest comportament nedorit poate fi de natură fizică, verbală sau non-verbală: cererea unor favoruri sexuale, formularea unor observații indecente, comiterea unor gesturi ,acțiuni și presiuni supărătoare pentru persoana cărora se adresează. Hărțuirea sexuală apare, cel mai adesea, la locul de muncă și este considerată uneori ca fiind un comportament normal, din cauza perpetuării unor stereotipuri sexuale tradiționale.

Formele hărțuirii sexuale . Potrivit legii, pentru ca un anumit comportament să fie calificat drept hărțuire sexuală, trebuie să îndeplinească mai multe condiții cumulative:

- să fie în legătură cu sexul;
- să fie refuzat de persoana vizată;
- să reprezinte motivația pentru o decizie care afectează persoana hărțuită.

Ce obligații are angajatorul privind prevenirea hărțuirii și a hărțuirii sexuale

la locul de muncă ? Legea nr. 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede și câteva obligații pentru angajator, în vederea prevenirii și eliminării oricărui comportamente, definite drept hărțuire și hărțuire sexuală.:

- Să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților 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 sesizarea sancțiunilor disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărțuire la locul de muncă

✓ **Combaterea discriminării la locul de muncă**

Discriminarea, ca formă de marginalizare de orice fel și în orice situație este, din păcate, un fenomen încă prezent în societatea democratică, fiind atât de obișnuit încât e considerat normal de către foarte mulți români.

Este ilegală discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine etnică sau rasială, religie, convingeri sau orientare sexuală.

Un interes special este acordat **discriminării la locul de muncă** a femeilor, minorităților sexuale și persoanelor cu handicap.

În ceea ce privește discriminarea femeilor, în toate țările lumii (în special cele ale lumii a treia) acestea sunt, în general, implicate în activități profesionale mai puțin calificate și, deci, mai slab remunerate. În cercetările de specialitate se deosebesc două forme principale de discriminare a femeii în domeniul muncii:

- discriminare la salarizare, când pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ și calitativ, femeile primesc o remunerare diferențiată
- segregarea profesională, când femeile au un acces mai limitat la anumite profesii (de regulă, mai prestigioase și mai bine plătite).

Motivele principale ale discriminării femeilor sunt:

- Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor pe care le consideră forță de muncă inferioară.
- Preferința angajatorului, care este, de regulă, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbați, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător barbat este mai eficient;
- Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestația acesteia poate fi intreruptă de casatorie, nașterea și îngrijirea copiilor. De aceea ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuși o femeie, aceasta este plătită mai puțin.

Persoanele cu handicap, una dintre cele mai discriminate categorii sociale.

Dacă în majoritatea țărilor Uniunii Europene persoanele cu handicap dispun de anumite facilități atât în societate cât și la locul de muncă, în țara noastră rar se întâmplă acest lucru, pentru ca de obicei persoanele care au un anumit handicap nu au un loc de muncă.

Articolul 50 din Constituția României prevede: „Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.”

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH) a elaborat Strategia Națională 2006-2013 privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap din România. Scopul acestei strategii este asigurarea exercitării totale a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor cu handicap în vederea creșterii calității vieții acestora.

Strategia propune ca modalități de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, următoarele căi de acțiune:

- asigurarea pregătirii școlare a persoanei cu handicap, indiferent de locul în care aceasta se afla, inclusiv prin profesori itineranți;

- accentuarea importanței evaluării abilităților și, mai ales, a abilităților socio-profesionale;

- realizarea, diversificarea și susținerea financiară a programelor privind reabilitarea profesională a persoanelor cu handicap;

- asigurarea pregătirii pentru ocupații necesare în domeniul handicapului și pentru introducerea de noi ocupații în Clasificarea Ocupațiilor din Romania.

Angajatorii se pot implica în crearea de condiții speciale pentru persoanele cu handicap prin:

- proiectarea și adaptarea locurilor de muncă în așa fel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu handicap;

- susținerea logistică și financiară a angajatorilor în vederea realizării amenajărilor/adaptărilor în funcție de nevoile individuale ale persoanei cu handicap angajate;

- stabilirea unei comunicări permanente între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANPH și organizațiile neguvernamentale;
- susținerea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap.

Alte forme de discriminare la locul de muncă

În baza legilor Uniunii Europene este ilegală discriminarea unei persoane pe bază de:

- Origine rasială și etnică
- Religie și convingeri
- Dizabilitate
- Orientare sexuală
- Vârstă

Aceste cinci tipuri de discriminare, împreună cu discriminarea pe bază de sex, sunt incluse în Tratatul de la Amsterdam al Uniunii Europene ca domenii în care UE poate acționa pentru prevenirea discriminării.

✓ Legislația națională privind egalitatea de șanse

- **Hotărârea nr. 237/24.03.2010** privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 – 2012 (*M.O. nr. 242/15.04.2010*)
- **Legea nr. 62/01.04.2009** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (*M.O. nr. 229/08.04.2009*)
- **Ordonanță de urgență nr. 61/14.05.2008** privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (*M.O. nr. 385/21.05.2008*)
- **Legea nr. 44/19.03.2008** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială (*M.O. nr. 227/25.03.2008*)

- **Ordonanta de Urgenta nr. 67 din 27.iunie.2007** privind aplicarea principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei in cadrul schemelor profesionale de securitate sociala
- **Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați** (*M.O. nr. 150 din 1 martie 2007***Republicată*)
- **Hotărârea nr. 537 din 7 aprilie 2004** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (*M.O. nr. 378 din 29 aprilie 2004*)
- **Hotararea nr. 285 din 04.martie.2004** privind aplicarea Planului national de actiune pentru egalitatea de sanse intre femei si barbati
- **Hotărârea nr. 266 din 26 februarie 2004** privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul echipelor de experți trimise în misiune la Comisia Europeană (*M.O. nr. 228 din 16 martie 2004*)
- **Lege nr. 25 din 5 martie 2004** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (*M.O. nr. 214 din 11 martie 2004*)
- **Ordonanță de urgență nr. 96 din 14 octombrie 2003** privind protecția maternității la locurile de muncă (*M.O. nr. 750 din 27 octombrie 2003*)
- **Lege nr. 452 din 8 iulie 2002** pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiune a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 15 iunie 2000 (*M.O. nr. 535 din 23 iulie 2002*)
- **Hotararea de Guvern nr. 1273 din 07.decembrie.2000** privind aprobarea Planului national de actiune pentru egalitatea de sanse intre femei si barbati
- **Hotărâre nr. 244 din 10 aprilie 2000** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999(*M.O. nr. 150 din 11 aprilie 2000*)
- **Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999** Legea concediului paternal (*M.O. nr. 654 din 31 decembrie 1999*)
- **Hotararea de Guvern nr. 484 din 23 mai 2007** privind aprobarea Statutului Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati

- **Ordin nr. 157/14.09.2007 al președintelui Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați** privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) (*M.O. nr. 113/13.02.2008*)