



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



“Egalitatea de șanse și nediscriminarea” este o publicație editată de Camerele de Comerț și Industrie Gorj, Harghita și Mureș în cadrul proiectului **“Angajați calificați – profesioniști pe piața muncii”**, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.

Proiectul “Angajați calificați – profesioniști pe piața muncii” se derulează pe parcursul a 24 de luni (ianuarie 2021 – ianuarie 2023), propunându-și să contribuie la creșterea nivelului de calificare a 604 angajați din regiunile Sud-Vest Oltenia și Centru, în special a celor cu nivel scăzut de calificare și a persoanelor cu vârsta de peste 40 de ani, din zone rurale, prin furnizarea de programe de învățare pe tot parcursul vieții corelate cu piața muncii.

Prezentul document oferă informații sumare cu privire la principiile orizontale egalitate de gen și nediscriminare, informații detaliate putând fi găsite în sursele:

- *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* (<https://fra.europa.eu/ro/eu-charter/article/21-nediscriminare>).
- *Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025* (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)
- *Egalitate de șanse pe piața muncii, premisa competitivității (material de informare elaborat de CCI Harghita)*
- *EGALITATEA DE SANSA SI DE GEN - Drepturi și libertăți fundamentale în contextul unei administrații publice moderne* (http://www.imm.gov.ro/adaugare_fisiere_imm/2018/11/egalitate-de-sanse-finala-.pdf)
- *Legea nr. 202/19.04.2002, republicată – privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*
- *ORDONANȚA Nr. 137 din 31 august 2000, republicată - privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*

O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025

„În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.” - Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

Promovarea egalității între femei și bărbați este o sarcină a Uniunii, în toate activitățile sale, fiind prevăzută de tratate. Egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale. Este o valoare care ne reprezintă și, totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. În afaceri, în politică și la nivelul societății în ansamblul său, nu ne putem valorifica pe deplin potențialul decât dacă utilizăm tot talentul și toată diversitatea de care dispunem. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor de productivitate – un potențial care trebuie valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru tranziția către o economie verde și pentru tranziția digitală și în care trebuie să facem față provocărilor demografice.

- refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract;
- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții;
- refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii privați sau publici;
- refuzarea 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 de transport în comun;
- refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

Ocotirea dreptului la demnitate personală se realizează în primul rând prin intermediul legii penale. Totuși, dacă nu sunt îndeplinite condițiile pentru aplicarea prevederilor legii penale, legislația cu privire la tratamentul egal și nondiscriminatoriu sancționează:

- orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist șovină, de instigare la ură rasială sau națională,
- comportamentele care 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.

Egalitatea de șanse înseamnă participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Egalitatea și non-discriminarea sunt valori pereche, afirmarea și recunoașterea uneia dintre aceste noțiuni fiind întotdeauna direct legate una de cealaltă. Principiul nediscriminării se impune în mod natural într-o societate democratică, fără ca aceasta să echivaleze însă cu o respectare necondiționată sau lipsită de constrângere.

Prevederi legale privind egalitatea de șanse și de tratament

Cadru legislativ European:

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene
- Tratatul privind Uniunea Europeană
- Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

Cadru legislativ național:

- Constituția României
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

EGALITATE DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Legea nr. 202/2002 reglementează egalitatea de șanse și tratament în domeniul muncii, în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare.

Art. 7 alin. 1 precizează că prin egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la alegerea și exercitarea liberă a unei profesii sau meserii, angajare, venituri egale, promovare, condiții de muncă egale, beneficii de orice fel acordate de angajator, prestații și servicii sociale etc.

În domeniul relațiilor de muncă, angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară, prin informarea sistematică a salariaților și afișarea 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.

Art.10 al legii reglementează **protecția femeii salariate în caz de maternitate**, iar art. 11 prevede că este considerată **discriminare directă bazată pe criteriul sexului** orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sexuală, având drept scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, fiind interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate. Femeile însărcinate au dreptul la un program de muncă mai lejer, în cazul în care medicul eliberează un certificat în care solicită acest lucru.

Primul lucru pe care trebuie să îl facă salariața însărcinată este să anunțe superiorul în scris că este însărcinată, pentru a putea să pretindă și să îi fie acordate toate drepturile care decurg din această situație. Angajatorul este obligat să păstreze confidențialitatea și să dea curs solicitării de îmbunătățire a condițiilor de lucru. Se interzice concedierea unei femei în perioada gravidității, a concediului de maternitate, prenatal sau de boală, sau pe perioada care va fi stabilită de legislația națională, ulterior întoarcerii sale la serviciu, cu excepția cazurilor care nu au legătură cu nașterea copilului, consecințele acesteia și alăptarea.

Femeia trebuie să aibă garanția că la sfârșitul perioadei concediului de maternitate, când își reia lucrul, se întoarce pe același post sau pe un post echivalent, remunerat la același nivel.

OCROTIREA DREPTULUI LA DEMNITATE PERSONALĂ

În legătură cu accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități, **O.G. nr. 137/2000** prevede sancțiuni pentru discriminarea unei persoane prin:

- refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- refuzarea accesului la serviciile de sănătate publică, alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- refuzul de a vinde sau închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință;