



CONSTIENTIZAREA DREPTURILOR EGALE IN DOMENIUL LEGISLATIEI MUNCII

*Toate fiintele umane se nasc libere si egale in demnitate si in drepturi.
Ele sunt inzestrate cu ratiune si constiinta si trebuie sa se comporte
unii fata de altii in spiritul fraternitatii.*

Declaratia Universala a Drepturilor Omului, 10 decembrie 1948

- **Drepturile egale in domeniul muncii**

Participarea sporita a femeilor pe piata fortei de munca ofera deopotriva o garantie a independentei lor economice si o contributie substantiala la dezvoltarea economiei si a durabilitatii sistemelor de protectie sociala.



Cu toate acestea, **segregarea profesionala a femeilor persista inca** si este demonstrata prin existenta modelelor de ocupare diferite pe sexe, ceea ce determina disparitatile intre venituri, chiar daca principiul "la munca egala salariu egal" este consacrat juridic.

In cercetarile de specialitate se deosebesc **doua forme principale de discriminare a femeii in domeniul muncii:**

- ❖ *nivelul salariului* - pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ si calitativ, femeile primesc o remunerare diferentiata,
- ❖ *segregarea profesionala* - acces mai limitat al femeilor la anumite profesii (de regula, mai prestigioase si mai bine platite).

Motivele principale ale discriminarii femeilor sunt:

- **Atitudinile preconcepute ale ofertantului** locului de munca fata de angajarea femeilor, pe care le considera forta de munca inferioara;
- **Preferinta angajatorului**, care este de regula barbat, **pentru lucratori de sex masculin** din considerente de socializare sau solidaritate barbatesca, dorind sa lucreze mai mult cu un colectiv de barbati, decat cu un grup de femei sau crezand ca un conducator barbat este mai eficient;
- **Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabila a candidatului femeie**, intrucat prestatiile acesteia poate fi intrerupta de casatorie, nasterea si ingrijirea copiilor. De aceea, ofertantul acorda prioritate unui solicitant de sex masculin sau, in cazul cand angajeaza totusi o femeie, aceasta este platita mai putin.

Exista **doua motive pentru combaterea discriminarii la accesul si la mentinerea pe piata muncii:**

- **social:** discriminarea pe astfel de motive este impotriva valorilor europene si a dreptului comunitar;
- **economic:** UE, confruntata cu o populatie care imbatraneste, trebuie sa aiba cat mai multe persoane active pe piata muncii pentru a putea garanta cresterea economica si prosperitatea viitoare.



- **Legile care reglementeaza egalitatea in drepturi in domeniul muncii**

Legislatia Romaniei garanteaza drepturile egale ale cetatenilor de a participa la viata economica si sociala, de a se pregati si forma intr-o anumita profesie, de a angaja, promova si participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protectie sociala in anumite situatii.

Domeniul cu cele mai complexe reglementari in ceea ce priveste prevenirea, combaterea si sanctionarea discriminarii pe criteriul de sex **este cel al muncii**.

Prin egalitate de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul muncii se intelege **accesul nediscriminatoriu** la:

- a) *angajare* in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- b) *alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati*;
- c) *venituri* egale pentru munca de valoare egala;
- d) *informare si consiliere profesionala*, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- e) *promovare* la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) *conditii de munca* ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;
- g) *beneficii*, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;
- h) *organizati* patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;
- i) *prestatii si servicii sociale*, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

Aspectele legate de domeniul muncii, **reglementate de legislatia romaneasca** privind egalitatea de sanse si discriminarea pe criteriul de sex sunt:

Accesul pe piata muncii (recrutarea si selectia)
Formarea si perfectionarea profesionala
Promovarea
Salarizarea
Maternitatea, cresterea si ingrijirea copilului
Hartuirea sexuala
Sanctionarea
Concedierea

❖ **Accesul fara discriminare pe piata muncii**

Acte normative:

- Constitutia Romaniei (art. 16, art. 41)
- Codul Muncii (art. 5);
- OG nr. 137/2000 (art. 1. alin. 2, litera (e); capitolul II, sectiunea I, art. 5 si 9);
- Legea nr. 48/2002 (pct. 9, art. 7; pct. 10, art. 8);
- O.G. nr. 77/2003 (pct. 3, art. 9);
- Legea nr. 202/2002 (capitolul II - Egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul muncii).

Prevederi:

- alegerea si exercitarea libera a unei profesii si activitati;
- angajarea in toate posturile, la toate nivelurile ierarhice profesionale;
- incheierea sau modificarea contractului de munca.

❖ **Accesul la activitati de formare si perfectionare profesionala**

Acte normative:

- Legea nr. 202/2002: art. 7 (1) (d); art. 9 (1) (f);
- O.G. nr. 137/2000: art 1(2) (e) (v); art. 6 (d);
- Codul Muncii: art. 39 (1) (g); Titlul VI: Formarea profesionala.

Prevederi:

- dreptul egal al angajatilor, indiferent de sex, de a urma cursuri si programe profesionale de initiere, calificare si recalificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala.
- obligatia angajatorilor de a identifica nevoile diferite de instruire ale tuturor angajatilor - femei si barbati. Este de preferat ca programarea cursurilor de formare profesionala sa tina cont de responsabilitatile familiale si situatia fiecarui angajat.

❖ **Accesul la promovare, fara discriminare pe criteriul de gen:**

Acte normative:

- Legea nr. 202/2002: art. 7 (1) (e); art. 9 (1) (h);
- O.G. nr. 137/2000: art. 6 (d)

Prevederi:

- drepturile egale intre femei si barbati de a promova in postul dorit. Un angajator nu poate discrimina persoanele pe criterii de sex in politica de promovare profesionala. Este de preferat ca politica de promovare sa fie cunoscuta de angajati si sa fie bazata pe criterii nediscriminatorii, de competenta si profesionalism.

- promovarea nu trebuie sa tina cont de responsabilitatile familiale sau de intreruperile intervenite in contractul de munca, urmare a sarcinii, maternitatii sau bolii.

❖ **Accesul nediscriminatoriu la venituri egale pentru munca de valoare sociala egala** (salarizarea):

Acte normative:

- Constitutia Romaniei art. 41 (4)
- Codul Muncii: art. 6 (2), art. 154 (3), art. 155
- Legea nr. 202/2002: art. 7 (1) (c); art. 4 (f)
- O.G. nr. 137/2000: art. 1(2) (e) (i); art. 6

Prevederi:

- principiul pe baza caruia trebuie sa se realizeze salarizarea este acela de "plata egala pentru munca de valoare sociala egala";
- responsabilitatile familiale ce implica concediu de maternitate sau paternitate nu trebuie sa reprezinte un criteriu in stabilirea salariilor;
- interzicerea oricarei discriminari pe criteriu de sex la stabilirea si acordarea salariului, indemnizatiilor si sporurilor;
- la stabilirea salariilor, primelor sau altor beneficii, nu trebuie sa se aiba in vedere numai cantitatea de munca depusa, ci si calitatea acesteia si impactul social (impactul asupra altor locuri de munca ori asupra beneficiului intreprinderii).

❖ **Protectia maternitatii:**

Acte normative:

- Constitutia Romaniei: art. 47 (2), art. 49 (2);
- Codul Muncii: art. 27 (5), art. 50 (a), art. 51 (a)(b)(c), art. 60 (1), art. 125 (2);
- Legea 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale (cu completarile si modificarile ulterioare: art. 2 (a), art. 98, art. 99, art. 118, art. 119, art. 120, art. 121, art. 122, art. 123, art. 124, art. 125, art. 125 indice 1, art. 133;
- Legea nr. 25/2004 privind protectia maternitatii la locul de munca;
- Ordonanta de Urgenta nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca;
- Hotararea de Guvern nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor de aplicare a O.G. nr. 96/2003
- Legea nr. 577/2003 privind aprobarea OUG nr. 9/2003 pentru modificarea si completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale;
- Legea nr. 21/1999 privind concediul paternal;
- Legea nr. 41/2004 pentru aprobarea O.U.G. nr. 105/2003 privind alocatia familiala cplementara si alocatia de sustinere pentru familia monoparentala;
- Legea nr. 119/1997 privind alocatia suplimentara pentru familiile cu copii.

Prevederi:

- interzicerea concedierii salariatelor daca decizia de concediere are legatura directa cu starea lor in cazurile in care sunt gravide, au nascut recent, alapteaza, se afla in concediu de risc maternal sau maternitate;
- interzicerea concedierii salariatelor care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 3 ani,
- interzicerea concedierii salariatelor care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 18 ani. In aceste cazuri, interdictia se extinde o singura data cu pana la 6 luni, dupa revenirea salariatelor in unitate.
- politica de restructurare de personal trebuie sa vizeze locuri de munca, nu persoane. De exemplu, este discriminatoriu si ilegal, in cazul in care amandoi sotii lucreaza in aceeasi unitate, sa se prefere concedierea sotiei in locul sotului.
- maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Angajatorii nu au voie sa solicite unei femei, la angajare, testul de graviditate (exceptie fac locurile de munca interzise femeilor gravide sau femeilor care alapteaza). De asemenea, angajatorul nu are voie sa solicite unei femei, la angajare, semnarea vreunui act prin care aceasta se angajeaza sa nu nasca pe durata de valabilitate a contractului de munca;

- obligatia femeii insarcinate de a anunta in scris angajatorul asupra starii sale si de a anexa un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care sa ateste aceasta stare. Astfel, angajatorul poate lua masuri de protectie a femeii insarcinate;
- interzicerea concedierii salariatilor pentru motive ce tin de graviditate sau concedii de maternitate, crestere a copilului sau ingrijire a copilului bolnav. Cand starea de graviditate nu este vizibila, angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate, el neavand voie sa anunte alti angajati decat cu acordul scris al angajatei si doar in interesul buneii desfasurari a procesului de munca. Angajata insarcinata are dreptul sa se prezinte la consultatiile prenatale in timpul orelor de program, ore pentru care va fi platita;
- obligatia angajatorului de a reincadra angajatele revenite din concediul de maternitate, pe care nu le poate concedia timp de 6 luni;
- femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

❖ **Hartuirea sexuala** la locul de munca, este o discriminare pe criteriul de gen, definita drept un *comportament nedorit care are ca efect violarea demnitatii unei persoane si crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.*

Acte normative:

- Codul Penal: art. 203;
- Codul Muncii: art. 6 (1)
- Legea nr. 202/2002: art. 4 (d), art. 11;
- Legea nr. 27/2004: Articol unic punctul 3 (3`), punctul 4.

Persoana care se considera hartuita poate sa:

- solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca;
- transmita sesizarea *Agentiei pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati*, cat si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta la sectiile specializate pentru conflicte si litigii de munca in a caror raza teritoriala isi desfasoara activitatea angajatorul sau infaptuitorul;
- solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau inlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savarsit.

Termenul limita pentru depunerea actiunii in justitie este de un an de la data savarsirii faptei.

Institutiile la care persoanele hartuite pot apela pentru remedierea situatiei sunt:

- *Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati* care primeste sesizari/reclamatii si emite un aviz consultativ privind oportunitatea sanctionarii faptei de discriminare sesizate;
- *Instanta judecatoreasca* daca sunt intrunite elementele constitutive ale unei infractiuni, potrivit dispozitiilor Codului Penal;
- *Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii* in cazul indeplinirii conditiilor pentru ca hartuirea sexuala sa fie considerata discriminare (conform Legii nr. 202/2002);
- *Inspectoratele Teritoriale de Munca*;
- *Instanta judecatoreasca in proces civil*. In acest caz, se acorda scutirea de taxa judiciara de timbru si se aplica principiul rasturnarii sarcinii probei.

❖ **Sanctionarea angajatilor pe criteriul de gen:**

Acte normative:

- Legea nr. 202/2002: art. 9 (1) (i)
- O.G. nr. 137/2000: art. 6 (e)

Prevederi:

- angajatorul nu poate sanctiona disciplinar un salariat, doar pentru ca este femeie sau barbat, prin urmare sanctionarea in relatiile de munca nu trebuie sa se faca pe criterii de gen.

❖ **Folosirea criteriului de gen in cazurile de incetare a contractelor de munca** (concediere) este interzisa de legislatia romaneasca prin:

Acte normative:

- Legea nr. 202/2002: art. 9 (b)
- O.G. nr. 137/2000: art. 6 (a)
- Codul Muncii: art. 59 (a), art. 60 (1)

Prevederi:

- interzicerea concedierii angajatilor care au depus plangeri/reclamatii ca au fost discriminati;
- interzicerea concedierii femeilor care sunt insarcinate sau in concediu de maternitate.

Conform legii in vigoare, **angajatorii sunt obligati:**

- sa asigure egalitatea de sanse intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale institutiilor;



- sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in relatiile de munca.

Actiuni interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii:

- anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
- beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la securitate sociala;
- informare si conciliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- evaluarea performantelor profesionale individuale;
- promovarea profesionala;
- aplicarea masurilor disciplinare;
- dreptul la aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

In solutionarea eventualelor litigii, legea prevede mai intai posibilitatea pentru persoanele angajate de a formula sesizari, reclamatii sau plangeri catre angajatori sau impotriva lor daca sunt direct implicati si sa solicite sprijinul reprezentantilor sindicali pentru rezolvarea situatiei conflictuale la locul de munca.

- **De retinut!**

Incadrarea in munca a femeilor a fost stimulata in statele membre ale Uniunii Europene dupa lansarea Strategiei de la Lisabona.

Politicile privind egalitatea de sanse intre femei si barbati s-au dovedit a fi **raspunsuri eficiente** la aceste provocari, iar **statele membre continua sa investeasca intr-o mai buna utilizare a calificarilor si resurselor femeilor si barbatilor,** inclusiv in consolidarea politicilor de flexicuritate din punctul de vedere al egalitatii intre femei si barbati.

Astfel, **egalitatea intre femei si barbati** nu constituie doar un **scop in sine:** este o **conditie prealabila pentru** indeplinirea obiectivelor generale ale UE, de **dezvoltare, ocupare a fortei de munca si coeziune sociala.**

In acest context, se poate afirma ca **femeia** reprezinta un **actor de baza al dezvoltarii economice** si implicit **al prosperitatii sociale** si aceasta **trebuie sa ocupe inclusiv, roluri de conducere.**

Bibliografie

- ❖ ***Raport de cercetare privind discriminarea de gen în piata muncii***, Blocul National Sindical, 2009, Proiect ESTHR – pachet integrat de actiuni pentru dezvoltarea rolului femeii in societatea romaneasca;

- ❖ ***Discriminarea multipla in Romania***, Societatea de Analize Feministe – AnA, Institutul National de Cercetare Stiintifica in Domeniul Muncii si Protectiei Sociale – I.N.C.S.M.P.S., Bucuresti, 2008;

- ❖ ***Ghid privind egalitatea de sanse si de gen in Romania***, Cornea Al., Petreus I., 2012;