

**Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea  
Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni”**

**POSDRU/156/1.2/G/133630**

**PROIECT**

**“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea oportunităților de  
învățare pentru studenți și piața muncii.”**

# EGALITATEA DE GEN

**“Singurul pas important pe care îl poate face o țară, companie sau organizație care  
dorește să-și maximizeze potențialul, este să realizeze egalitatea de gen.”**

*Borge Brende, Director General al Forumului Economic Mondial*

## CUPRINS

### 1. NOȚIUNI INTRODUCATIVE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

### 2. EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

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

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

2.3 Promovarea principiului egalității între femei și bărbați pe piața muncii

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

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

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

### Bibliografie

## 1. NOȚIUNI INTRODUCATIVE 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.

## 2. EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

**Inegalitatea în domeniul angajării determină pierderea talentului și a inovației individuale și violează drepturile fundamentale ale omului.**

În ciuda progreselor realizate în ultimele decenii, egalitatea de gen în ocuparea forței de muncă rămâne un obiectiv evaziv în toate societățile. Femeile continuă să se confrunte cu discriminare și situații dezavantajoase în toate domeniile vieții economice.

Cu toate acestea, chiar dacă nu se poate presupune că toate femeile își doresc să lucreze, ele vor să beneficieze de aceeași libertate ca și bărbații în alegerea unui loc de muncă, și atunci când aleg să lucreze ar trebui să aibă aceleași șanse de a găsi locuri de muncă decente ca și bărbații.

Astăzi, milioane de femei din întreaga lume fie se confruntă cu discriminarea în accesul la formare sau la un loc de muncă, fie sunt limitate la anumite profesii având șanse reduse de mobilitate, fie sunt remunerate mai puțin pentru o muncă de valoare egală sau se situează în imposibilitatea de a câștiga venituri suficiente pentru a se întreține pe ele sau familiile lor.

Aceste tipuri de inegalități privează femeile de posibilitatea de a face alegeri și de a beneficia de oportunități în angajare și sunt în opoziție cu prevederile normative de dreptate și echitate.

Eliminarea discriminării se află în centrul politicilor de ocupare ca o chestiune de justiție socială și drepturile omului.

## 2.1 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 îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și locul de muncă este liberă.

Este interzis și se sancționează contavențional 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 consultața 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;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 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 reprezentanților salariaților. Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

### **Respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare**

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

### **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.

## 2.2 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;

## 2.3 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.

Procesele 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;

## **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.

## **Salarizare egală pentru muncă de valoare egală**

Diferența de remunerare între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acesteia sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților, abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerare între femei și bărbați.

Există o strânsă relație între politicile de remunerare, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (sporul de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (sporuri profesionale), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru, sau pentru ore suplimentare). Această legătură intimă are ca efect negativ faptul că o politică discriminatorie în materie clasificării profesionale și a angajării atrage de asemenea o discriminare salarială.

### **Cele mai frecvente stereotipuri de gen care alimentează diferențele de salarizare între bărbați și femei.**

De cele mai multe ori, diferențele de salarizare între bărbați și femei pe piața muncii se mențin din motive precum:

→ Existența ocupațiilor dominate de femei care de cele mai multe ori sunt și cele mai slab calificate și puțin remunerate (lucrători de serviciu, asistenții de vânzări, personalul de secretariat sau cel de îngrijire).

→ Accesul limitat la poziții de conducere / poziții ierarhic superioare care sunt mai bine remunerate.

→ Repartizarea în mod inegal a responsabilităților privind familia și îngrijirea copiilor care cad mai mult în sarcina femeilor, ceea ce face ca femeile să recurgă într-o mai mare măsură decât bărbații la muncă cu timp parțial pentru a putea îndeplini simultan responsabilitățile în materie de muncă și familie, ceea ce determină venituri mai mici pentru femei.

La nivel de organizație diferențele de salarizare apar și prin:

→ acordarea unei remunerații diferite pentru aceleași posturi sau pentru posturi similare;

→ stabilirea unor funcții și remunerații diferite pentru aceleași ocupații sau pentru ocupații similare

→ subevaluarea abilităților, competențelor și responsabilităților asociate cu posturi considerate „feminizate”.

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

#### 3.1 Instituții naționale 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.

### **Sanctiuni**

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. Sancțiunile 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](mailto:support@cncd.org.ro)

Website: [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

- **Inspekția Muncii**

Conform legii, Inspekția 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:

→ Obligatoritatea 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.

→ Obligativitatea 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.

#### **Inspekția 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](mailto:petitii@inspectiamuncii.ro)

Website: [www.inspectmun.ro](http://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, Bucuresti

Telefon: 021/316.91.11; 021/316.28.94

Email [petitii.sesizari@cnpas.org](mailto:petitii.sesizari@cnpas.org)

Website: [www.cnpas.org](http://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

## Bibliografie

1. Ghid - Munca are genul feminin: <http://www.altfem.ro/resurse/publicatii>
2. [http://www.fonduri-structurale.ro/Document\\_Files/Stiri/00004526/m3ird\\_Brosura%20Egalitate%20de%20sanse%20POR%20februarie%202009.pdf](http://www.fonduri-structurale.ro/Document_Files/Stiri/00004526/m3ird_Brosura%20Egalitate%20de%20sanse%20POR%20februarie%202009.pdf)
3. Ghid pentru promovarea egalității între femei și bărbați pe piața muncii; Ghid privind egalitatea de gen in dezvoltarea politicilor de angajare  
<http://www.promoveazafemeia.com/index.php/ro/resurse/ghiduri-pentru-egalitate-de-sanse>
4. <http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>
5. <http://www.fundatia.ro/mara/sites/default/files/Raportul%20Femina%20Cercetare%20nationala%20asupra%20discriminarii%20de%20gen%20pe%20piata%20muncii%20din%20Romania.pdf>
6. [http://doctorat.ubbcluj.ro/sustinerea\\_publica/rezume/2010/filosofie/Chis\\_Ancuta\\_ro.pdf](http://doctorat.ubbcluj.ro/sustinerea_publica/rezume/2010/filosofie/Chis_Ancuta_ro.pdf)
7. <http://jsri.ro/ojs/index.php/jsri/article/viewFile/356/354>
8. <http://www.succesullafeminin.ro/wp-images/Studiu.pdf>
9. [http://store.ectap.ro/articole/539\\_ro.pdf](http://store.ectap.ro/articole/539_ro.pdf)



Programul Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni”

POSDRU/156/1.2/G/133630

PROIECT

“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea oportunităților de învățare pentru studenți și piața muncii.”

Fundația Solidaritate și Speranță

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

**Fundația Solidaritate și Speranță**

Iași, Str. Costache Negri, nr 48, cod 700071

Tel.0232.271.548

Fax: 0232.271.228

Web: [fundațiasolidaritatesisperanta.ro](http://fundațiasolidaritatesisperanta.ro)

E-mail: [contact@fundația.mmb.ro](mailto:contact@fundația.mmb.ro)