



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49

EGALITATEA DE ȘANSE, ÎNTRE REGLEMENTARE ȘI REALITATE (Partea I)



x

Ce înseamnă egalitatea de șanse?



Un drept fundamental
în Uniunea Europeană
(art.8 din TFUE)



Egalitate în fața legii și a autorităților
publice, fără privilegii / discriminări
(Art.16 din Constituție)



O condiție necesară pentru dezvoltarea
și afirmarea ființei umane
Eliminarea oricărei forme de inegalitate
(discriminare)



Egalitatea de tratament și nediscriminarea în reglementarea EU

- Art.8 din TFUE
- Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei la încadrarea în muncă
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament la încadrarea în muncă și la ocuparea forței de muncă
- Strategia cadru – Nediscriminare și șanse egale pentru toți;
- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2010-2015;
- Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap;
- Strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă.



Egalitatea de tratament și nediscriminarea în reglementarea națională

Art.16 din Constituție

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

Legea nr.53/2003 – Codul muncii, art. 5, 6 și 39

Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și
sanționarea tuturor formelor de discriminare



Constituția României art.16

Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Nimeni nu este mai presus de lege.

Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare.

Cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale



Legea nr.53/2003, Codul muncii Art.5, 6 și 39

Art.39 (1), lit.d –
Salariatul are
dreptul la egalitate
de șanse/tratament

Art.5(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii

Art.5(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politice, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

Art.6(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la condițiile de remunerare



Tema_3
Cauza_1

În realitate?
Defrenne v.
SABENA,
Belgia,
C-43/75

Instanța sesizată: Curtea de Justiție a CEE
Obiectul plângerii: nerespectarea , principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă prestată
Număr dosar: C-43/75 & C-149/77

Temeiul de drept: art. 119 din Tratatul CEE din 1957;
Directiva 75/117 CEE privind aplicarea art. 119 din Tratat CEE

Situația de fapt:
10 Decembrie 1951 – Gabrielle Defrenne (GD) a fost angajată ca însoțitor de bord la societatea aeronautică belgiană SABENA;
1 Octombrie 1963 – contract de muncă modificat, GD promovată în funcția de Însoțitor Principal de bord;
15 februarie 1968 – GD împlinește vârsta de 40 ani și este pensionată;
13 Martie 1968 – acțiune la Tribunal pentru pierderile suferite la salariu, compensații și pensie, generate de diferența de salariu dintre femei și bărbați, pentru aceeași muncă prestată;



Tema_3
Cauza_1

În realitate?
Defrenne v.
SABENA,
Belgia,
C-43/75

CJCEE a hotărât:

Principiul de a primi un salariu egal pentru bărbați și femei, stabilit de art 119 Tratat CEE, poate fi invocat direct în fața instanțelor naționale.

Instanțele naționale nu trebuie să aplice în mod exclusivist legislația națională cu privire la implementarea acestui principiu, fără a ține cont de prevederile art. 119 Tratat CEE și de legislația comunitară.



Tema_3
Cauza_1

În realitate?
Defrenne v.
SABENA,
Belgia,
C-43/75

Utilitatea pentru noi?

Prin acest proces, s-a stabilit că persoanele vătămate în acest drept (cetățeni ai unui stat membru UE) pot sesiza direct instanța de judecată națională și pot cere aplicarea principiului salariului egal pentru muncă egală între bărbați și femei.



Legea nr. 202/2002: forme ale discriminării

- **Discriminarea directă**: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă
- **Discriminare indirectă**: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția unei justificări obiective și a unui scop legitim.
- **Discriminare bazată pe criteriul de sex** : discriminarea directă / indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc de activitate.
- **Discriminare multiplă** : orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare



Legea nr. 202/2002: forme de hărțuire

- **Hărțuire:** situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor
- **Hărțuire sexuală:** situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor
- **Hărțuire psihologică:** orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.



Legea nr. 202/2002: violența de gen

- **Violența de gen:** fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.
- **Violența de gen împotriva femeilor** este violența care afectează femeile în mod disproporționat.
- **Violența de gen cuprinde**, fără a se limita însă la acestea:
 - violența domestică;
 - violența sexuală;
 - mutilarea genitală a femeilor;
 - căsătoria forțată;
 - avortul forțat și sterilizarea forțată;
 - hărțuirea sexuală;
 - traficul de ființe umane;
 - prostituția forțată.



Legea nr. 202/2002: Interdicții (I)

- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.
- Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică, atât în public, cât și în privat.
- Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina pe criteriul de sex.
- Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex.
- Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de gravitate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului de muncă



Legea nr. 202/2002: Interdicții (II)

- Este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere.
- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.
- Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.
- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.



Legea nr. 202/2002:
Egalitatea de șanse și
de tratament între
femei și bărbați în
domeniul muncii

Accesul nediscriminatoriu se referă la:

- a. alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b. angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c. venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e. promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f. condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, inclusiv condițiile de concediere;
- g. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și acces la sistemele publice și private de securitate socială;
- h. organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i. prestații și servicii sociale.

Legea nr. 202/2002:
Structuri naționale pentru
asigurarea egalității de
șanse și de tratament
între femei și bărbați
HG nr. 177/2016 (ANES)

Guvernul României
Cancelaria Prim-Ministrului

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

Comisia națională în
domeniul egalității
de șanse între femei
și bărbați (CONES)

Comisia județeană +
a municipiului
București în
domeniul egalității
de șanse între femei
și bărbați (COJES)

Ministere și alte
instituții publice
centrale / locale



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49

Întrebări / Răspunsuri

Expert consiliere în carieră,

Lector univ.dr. Eugenia ȘTEFĂNESCU



Beneficiar: Universitatea Spiru Haret | Adresă proiect: Str. Ion Ghica nr.13, sect. 3, București

Web: drept-comp-act.spiruharet.ro | E-mail: dreptcompact@spiruharet.ro

