



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Apelul pentru proiecte: POCU/860/3/12/Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC si SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: **DigitalizeIT - Competențe digitale pentru angajați**

Contract **POCU/860/3/12/143014**

GHID ADRESAT ANGAJATILOR PRIVIND NEDISCRIMINAREA SI EGALITATEA DE SANSE LA LOCUL DE MUNCA

ÎN CADRUL PROIECTULUI

„DigitalizeIT - Competențe digitale pentru angajați”
POCU/860/3/12/143014
Versiunea 1 (draft)
MAI 2022

Titlul proiectului	DigitalizeIT - Competențe digitale pentru angajați
Cod proiect	POCU/860/3/12/143014
Regiunile de implementare	Nord Est, Sud Muntenia, Vest
Denumirea activității	<i>Activitatea A5</i> Acțiuni de promovare pentru sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor și acțiuni de inovare socială
Denumirea subactivității	<i>Subactivitatea A5.1</i> Acțiuni de promovare pentru sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor
Perioada de implementare a subactivității	22 Martie 2022 - 21 Septembrie 2023

Documentul a fost elaborat în intervalul 13 aprilie 2022 - 30 mai 2022, implicând activitatea următorilor experți:

NUMELE ȘI PRENUMELE	FUNCȚIA	SEMNĂTURA
ELABORARE		
IULIAN IAȚCU	Expert teme secundare 3	
NICOLAE COJOCĂRESCU	Expert teme secundare 1	
COORDONARE ELABORARE Completat/Verificat/Avizat		
MARIE-JEANNE IORDACHE	Coordonator activități P2	
SIMONA COJOCĂRESCU	Coordonator activități P1	

CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	5
2. CADRUL LEGAL.....	5
a) Constituția României	5
b) Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.....	6
c) Protocolul 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale	6
d) Tratatul privind Uniunea Europeană și Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene	7
e) Directiva Consiliului 2000/43/ce privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică	8
f) Directiva Consiliului 2000/78/ce de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă	8
g) Ordonanța guvernului nr 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	9
h) Legea nr 53/2003, Codul muncii	12
i) Legea nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	13
j) Legea nr 108/1999 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii	14
k) Legea nr 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	14
l) Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap ...	15
m) Legea audiovizualului nr 504/2002	16
n) Legea educației naționale	16
o) Legea nr 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	16
p) Legea nr 47/2006 privind sistemul național de asistență socială	17
q) CODUL PENAL AL ROMÂNIEI	17
r) Legea 365/2002 privind comerțul electronic	18
3. CATEGORII DE DISCRIMINARE.....	19
3.1 Introducere.....	19
3.2 Discriminarea directă.....	19
3.3 Tratatment nefavorabil.....	20
3.4 Termen de comparație	20
3.5 Criteriul protejat	20
3.6 Discriminarea indirectă.....	20

3.7 Hărțuirea și instigare la discriminare	21
CONCLUZII	21
4. IMPLEMENTAREA POLITICII ANTIDISCRIMINARE ÎNTR-O COMPANIE.....	23
4.1. OBIECTIVE CHEIE.....	23
4.2. DECLARAȚIE DE POLITICĂ PRIVIND NEDISCRIMINAREA SI EGALITATEA DE ȘANSE (model) 23	
4.3. RECRUTARE ȘI SELECȚIE.....	24
4.4. FORMARE ȘI PROMOVARE	25
4.5. OBIECTIVE, PRINCIPII SI PLANURI DE ACȚIUNE.....	25
4.6. DOMENII DE APLICARE ȘI INDICATORI DE EGALITATE.....	26
4.7. OBLIGAȚIA LEGALĂ PENTRU ELABORAREA PLANULUI DE ACȚIUNE	27
4.8. DIRECȚII DE ACȚIUNE	27
4.9. FAZELE PLANULUI DE ACȚIUNE.....	28
4.10. MODEL CADRU – PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNȚRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE	31
4.11. PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE PRIVIND PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCA - Studiu de caz – Institutul Geologic al Romaniei 35	
5. METODE INOVATOARE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII, DE CONSTIENTIZARE A POPULAȚIEI ASUPRA PERICOLULUI DISCRIMINĂRII ÎN MEDIUL ONLINE.....	43
4.12. Considerații privind serviciile si internetul	43
4.13. Responsabilitatea furnizorilor sau administratorilor de conținut pe Internet.....	44
a) Responsabilitatea furnizorilor de Internet	44
b) Răspunderea gazdelor de pagini web (Hosting).....	44
c) Răspunderea administratorilor de pagini web (webmaster) și a motoarelor de căutare.....	45
d) Răspunderea administratorilor de liste de discuții, forum-uri, chat-room-uri, etc.....	45
4.14. Prevederi legale privind responsabilitatea furnizorilor servicii in cazul rasismului și discriminării 46	
4.15. Propuneri de acte internaționale privind conținutul pe Internet	47
4.16. Principalele acte internaționale care reglementează domeniul discriminării	47
4.17. Metode de combatere a discriminării in mediul online	48

1. INTRODUCERE

Egalitatea și nediscriminarea sunt concepte fundamentale ale drepturilor omului. Atunci când sunt legate de domeniul ocupării forței de muncă, nediscriminarea și egalitatea de șanse sunt bazate pe principiul conform căruia toate deciziile luate în cadrul organizației se bazează pe capacitatea individului de a îndeplini munca în cauză, fără a ține cont de caracteristicile personale care nu au legătură cu cerințele inerente ale ocupației.

Discriminarea apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil comparativ cu ceilalți angajați din cauza unor caracteristici care nu sunt legate de competențele persoanei sau de cerințele inerente ale postului. Toți lucrătorii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au dreptul de a fi tratați în mod egal, indiferent de orice alte atribute decât capacitatea lor de a face locul de muncă. Discriminarea poate apărea înainte de angajare, la locul de muncă sau la plecare.

Convenția 111 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind discriminarea (Convenția privind ocuparea forței de muncă și ocupația) solicită o politică națională de eliminare a discriminării în accesul la locuri de muncă, formare și condiții de muncă, pe motive de: rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, de origine națională sau de origine socială și de a promova egalitatea de șanse.

2. CADRUL LEGAL

a) Constituția României

Egalitatea dintre cetățeni este un drept garantat prin Constituția României. Aceasta prevede drepturi egale pentru toți românii indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limba, religie, sex, apartenența politică, venit sau origine socială. Același act normativ prevede egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților, fără privilegii și fără discriminare.

Litera și spiritul Constituției consacră ca valoare fundamentală principiul egalității de șanse și al nediscriminării. Prin Titlul I, Principii generale, legea fundamentală consacră principiul egalității de șanse și al interzicerii discriminării. De asemenea, prin Titlul II, Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale, este statuat principiul egalității în drepturi.

Dispozițiile constituționale cele mai relevante cu privire la interzicerea discriminării și la egalitatea de șanse sunt:

- Art. 4 alin (2) Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni: “România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”
- Art. 6 Dreptul la identitate: “(1) Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase. (2) Măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români”
- Art. 16 alin (1) Egalitatea în drepturi: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

b) Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale

Membră a Consiliului Europei din 7 octombrie 1993, România a ratificat Convenția Europeană a Drepturilor Omului prin Legea nr 30/1994. Articolul 14 al Convenției, Interzicerea discriminării, stabilește că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de aceasta “trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Pentru a asigura respectarea angajamentelor pe care statele semnatare ale Convenției și le-au asumat, a fost înființată și funcționează Curtea Europeană a Drepturilor Omului, practic prima jurisdicție internațională de protecție a drepturilor și libertăților fundamentale. Curții se poate adresa orice persoană fizică, orice organizație neguvernamentală sau orice grup de particulari care se pretinde victimă a încălcării de către statele parte la Convenție a interzicerii discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților prevăzute de Convenție și protocoalele la aceasta.

c) Protocolul 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale

La 50 de ani de la adoptarea Convenției Europene, mai exact la 4 noiembrie 2000, statele membre ale Consiliului Europei au semnat Protocolul 12, afirmând hotărârea lor de a lua “noi măsuri pentru promovarea egalității tuturor persoanelor din garantarea colectivă a unei interziceri generale a discriminării, prin intermediul Convenției”. Art 1 al Protocolului, Interzicerea generală a discriminării, prevede că:

- Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.
- Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1”. Astfel cum se poate observa din redactarea art 14 al Convenției și a art 1 al Protocolului 12, prin acesta din urmă s-a introdus o interdicție generală a discriminării, în sensul că, la nivelul statelor parte la Protocol, discriminarea este interzisă nu numai “în exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenția Europeană”, ci și în exercitarea drepturilor prevăzute de orice “lege”.

d) Tratatul privind Uniunea Europeană și Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene

Tratatul privind Uniunea Europeană, la care România este parte, cuprinde dispoziții privind prevenirea și combaterea „excluziunii sociale și discriminărilor” și pentru „promovarea justiției și protecției sociale, egalității între femei și bărbați, solidarității între generații și protecției drepturilor copilului”.

Carta UE privind Drepturile Fundamentale a consacrat principiul nediscriminării, în mod solemn, în decembrie 2000.

Art 21 paragraf (1) al Cartei, Nediscriminarea, statuează că „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.

De asemenea, prin art. 23, Egalitatea între femei și bărbați, se prevede că această egalitate „trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și

remunerarea” și că „Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specific în favoarea sexului sub-reprezentat”.

În vederea garantării valorilor și principiilor proclamate, la nivelul Uniunii Europene, în anul 2000, au fost adoptate Directivele Consiliului 2000/43/CE, respective 2000/78/CE.

e) Directiva Consiliului 2000/43/ce privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine cadru sau etnică

Scopul adoptării, la nivelul Uniunii Europene, a acestei Directive a fost acela “de a crea un cadru pentru combaterea discriminării pe criteriul originii rasiale și etnice, punându-se accent pe eficientizarea principiului tratamentului egal în statele membre”.

Membră a Uniunii Europene, România a transpus în legislația internă Directiva (“rasială”) 2000/43/CE prin Ordonanța nr 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, mai ales în forma în care aceasta a fost modificată și completată prin Legea nr 324/2006.

Prin rapoartele sale privind România, Comisia Europeană a constatat transpunerea în legislația internă a Directivei rasiale, cu deosebire prin modificarea și completarea OG nr 137/2000 prin Legea nr 324/2006, precum și faptul că modificarea statutului Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) în autoritate autonomă, aflată sub control parlamentar, îndeplinește standardul de independență prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării.

Principalele concepte, definiții și prevederi ale Directivei sunt evidențiate în continuare, în secțiunea privind legislația internă de transpunere a acesteia.

f) Directiva Consiliului 2000/78/ce de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă

Obiectivul adoptării, la nivelul Uniunii Europene, a acestei Directive l-a constituit „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

Membră a Uniunii Europene, România a transpus în legislația internă Directiva (“cadru”) 2000/78/CE în principal prin:

- OG nr 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, mai ales în forma în care aceasta a fost modificată și completată prin Legea nr 324/2006
- Codul Muncii
- Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Prin rapoartele sale privind România, Comisia Europeană a constatat transpunerea în legislația internă a Directivei 2000/78/CE (inclusiv prin modificarea și completarea OG nr 137/2000 prin Legea nr 324/2006), precum și faptul că modificarea statutului CNCD în autoritate autonomă sub control parlamentar îndeplinește standardul de independență prevăzut în legislația europeană în materia nediscriminării.

Principalele concepte, definiții și prevederi ale Directivei sunt evidențiate în continuare, în secțiunea privind legislația internă de transpunere a acesteia.

g) Ordonanța guvernului nr 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Actul normativ constituie, în dreptul intern, principala reglementare prin care este garantat principiul constituțional al egalității cetățenilor în fața legii și autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Ordonanța definește un număr de concepte (unele transpuse în legislația națională din Directivele Consiliului 2000/43/CE și 2000/78/CE), cum sunt:

“Discriminarea directă” (în Directivele europene): 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, apartenență 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 (art 2 alin 1).

“Discriminarea indirectă” (în Directivele europene): Criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute mai sus, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim,

iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare (art 2 alin 3). Exemplu: Introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt.

“Hărțuirea” (se sancționează contravențional): Orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori de azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv (art 2 alin 5)

“Dispoziția de a discrimina” pe oricare dintre temeiurile menționate mai sus este considerată discriminare (art 2 alin 2)

“Victimizarea” (se sancționează contravențional): Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării (art 2 alin 7). Exemplu: Un salariat recurge la procedurile interne de sesizare sau depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împotriva unui coleg și, drept consecință, este marginalizat la locul de muncă.

“Discriminarea multiplă”: Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii menționate mai sus (constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale – art 2 alin 6). Exemplu: Anunț de angajare – „Angajăm economist, în vârstă de până la 40 de ani, bărbat, exclus rom”.

“Măsuri speciale”: Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare” (art 2 alin 9).

“Dreptul la demnitate personală”: Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau 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 apartenență acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia (art 15).

“**Categorie defavorizată**” (art 4) este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare. Condiții:

- categoria de persoane să fie pe o poziție de inegalitate cu majoritatea cetățenilor
- inegalitatea, generată de diferențe identitare față de majoritate
- sau se confruntă cu un comportament de respingere sau marginalizare

În conformitate cu art 3 al OG nr 137/2000, dispozițiile acestui act normative “se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice”, în următoarele domenii:

- condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, de selectare și de promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, de formare și de perfecționare profesională

- protecția și securitatea socială
- serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități
- sistemul educațional
- asigurarea libertății de circulație
- asigurarea liniștii și ordinii publice
- alte domenii ale vieții sociale

În scopul transpunerii în legea națională a Directivelor europene, prin OG nr 137/2000 au fost reglementate “cerințele ocupaționale specifice” corelative domeniului egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. În conținutul art 5-8 din Ordonanță, sunt reglementate contravenții cu privire la condiționarea participării la o activitate economică sau a alegerii ori exercitării unei profesii. În același timp, însă, prin art 9 se stipulează că “Prevederile art 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

De asemenea în scopul transpunerii în legea internă a celor două Directive europene, prin OG nr 137/2000 a fost stabilit și cadrul instituțional necesar promovării egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare. Astfel, este prevăzut că persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.

calea administrativă: Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) asupra săvârșirii unei fapte de discriminare. Termenul de sesizare a CNCD este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. CNCD soluționează sesizarea în termen de 90 de zile (hotărârea CNCD poate fi atacată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ). OG nr 137/2000 și “Procedura internă” a CNCD (aprobată prin Ordinul nr 144/2008 al președintelului Consiliului) cuprind prevederi pentru soluționarea sesizărilor adresate acestei autorități.

calea judecătorească: Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare. Cererea este scutită de taxă de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD. Termenul de sesizare a instanței este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului, caz în care instituția va emite un punct de vedere consultativ, o expertiză, cu privire la fapta supusă judecății.

Calitatea procesuală activă a organizațiilor neguvernamentale: Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane (art 28 alin 1).

Sanțiuni în cazul constatării faptelor de discriminare: Faptele de discriminare reglementate de OG nr 137/2000 sunt definite ca fiind contravenții iar în cazul constatării acestora CNCD poate aplica sancțiunea amenzii contravenționale. Quantumul amenzii este între 400 și 4.000 de RON atunci când discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv între 600 și 8.000 de RON dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate (art 26 alin 1).

h) Legea nr 53/2003, Codul muncii

Potrivit art 5 alin (1) și (2) al Codului, „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”.

Același articol (alin 3 și 4) definește discriminarea „directă” și discriminarea „indirectă” în relațiile de muncă.

Alte dispoziții relevante din Codul Muncii:

- orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței sale, fără nicio discriminare; dreptul la plată egală pentru muncă egală (art 6);
- la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare (art 159 alin 3);
- regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților (art 242 lit b și d).

i) Legea nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate domeniile vieții publice.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora (art 1).

Legea reglementează formele de discriminare stabilite și de OG nr 137/2000, reținând doar un singur criteriu de discriminare, criteriul sexului.

Domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;

- egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei.

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate. În toate cazurile contravențiile se pot constata și sancționa de CNCD (art 46 alin 3).

j) Legea nr 108/1999 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii

Prin atribuțiile legale și având o reprezentare teritorială la nivelul fiecărui județ (Inspectoratele Teritoriale de Muncă), Inspecția Muncii este cea mai importantă instituție de implementare, monitorizare și control a principiului egalității de șanse și al nediscriminării în domeniul relațiilor de muncă.

În domeniul stabilirii relațiilor de muncă controlează accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum și ale unor categorii de persoane defavorizate (art 6 alin 1 lit a punctul 4) și “respectarea celorlalte prevederi cuprinse în legislația muncii” (art 6 al 1 lit a pct 5).

Inspecția Muncii are de asemenea atribuții de control în ceea ce privește respectarea dispozițiilor Legii nr 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul său de competență (art 33 lit c din Legea 202/2002).

k) Legea nr 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Unele dintre obiectivele acestor măsuri sunt: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și asigurarea egalității șanselor pe piața muncii.

În aplicarea prevederilor legii sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă (art 4 alin 1). Lista este închisă și lipsesc criteriile orientării sexuale și al dizabilității.

Sunt acordate stimulente financiare și/ sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ (art 80), șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale (art 84).

Actul normativ prevede că “instituțiile implicate în realizarea prevederilor prezentei legi” sunt: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; ministerele și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; organizațiile sindicale și asociațiile patronale reprezentative la nivel național; prefecturile și autoritățile administrației publice locale; Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă.

I) Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii lor sociale.

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități au la bază, între altele, următoarele principii:

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului
- prevenirea și combaterea discriminării
- egalizarea șanselor
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- adaptarea societății la persoana cu handicap
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății (art 3)

Ordonanța de urgență nr 78/2004 pentru înființarea Agenției naționale pentru romi

ANR reprezintă instituția guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului, fiind coordonată de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului.

Agenția aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, aprobată prin HG nr 430/2001.

În exercițiul atribuțiilor sale, ANR inițiază, participă și promovează, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni, proiecte și programe sectoriale, în scopul îmbunătățirii situației romilor.

ANR funcționează alături de structura centrală cu 8 birouri regionale organizate pe structura regiunilor de dezvoltare economică.

m) Legea audiovizualului nr 504/2002

Potrivit Legii, comunicările comerciale audiovizuale difuzate de furnizorii de servicii media audiovizuale trebuie să respecte, printre altele, și următoarele condiții:

- să nu includă nicio formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală
- să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și Radioascultătorilor (art 29)

Încălcarea dispozițiilor care interzic discriminarea în domeniul audiovizualului constituie contravenție, competența de constatare și aplicare a sancțiunii revine Consiliului Național al Audiovizualului (CNA), autoritate publică autonomă sub control parlamentar.

n) Legea educației naționale

În România, serviciul public de învățământ se organizează și funcționează cu respectarea principiului echității și egalității de șanse, potrivit căruia accesul la oportunitățile de învățare se realizează fără discriminare, inclusiv prin asigurarea serviciilor sociale și educaționale pentru copiii aflați în situații speciale: copii/ tineri proveniți din medii socio-economice defavorizate, din familii monoparentale, dezmembrate sau în care părinții au probleme de sănătate, copii/ tineri cu cerințe educaționale speciale.

Prin Lege, este definită segregarea în sistemul național de învățământ și se interzice această formă de discriminare.

o) Legea nr 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Reglementează domeniului sănătății publice, a asistenței de sănătate publică și cuprinde o serie de prevederi care consacră principiul egalității de șanse și de gen, astfel:

art 98 alin (7) “primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă, fără nici o discriminare legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenența politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”

art 374 alin (3) “deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea între pacienți, respectarea demnității umane”

art 652 alin (2) „medicul dentist, asistentul medical/ moașa nu pot refuza să acorde asistență medicală/ îngrijiri de sănătate pe criterii etnice, religioase și orientarea sexuală sau pe alte criterii de discriminare interzise prin lege”

p) Legea nr 47/2006 privind sistemul național de asistență socială

Conform art 4, pentru a garanta accesul egal la drepturile prevăzute de legislația în vigoare, sistemul de asistență socială se întemeiază, între altele, pe următoarele principii generale:

- universalitatea
- respectarea demnității umane
- nediscriminarea, potrivit căruia accesul la drepturile de asistență socială se realizează fără restricție sau preferință față de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, opinie sex ori orientare sexuală, vârstă apartenență politică, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop ori ca efect restrângerea folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și libertăților fundamentale.

Instituția de implementare a Legii este Agenția Națională pentru Prestații Sociale (ANPS), care, inclusiv prin structurile sale deconcentrate, stabilește acordarea de prestații sociale (decizia poate fi contestată în fața comisiei de mediere socială iar decizia acestei comisii, care trebuie să fie luată în termen de maxim 30 de zile, poate fi contestată în instanță în termen de 30 de zile de la emitere)

q) CODUL PENAL AL ROMÂNIEI

Art 77 al Codului reține ca circumstanță agravantă săvârșirea infracțiunii pentru motive legate de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/ SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel, considerate de făptuitor drept cauze ale inferiorității unei persoane în raport cu celelalte.

Prin art 369 este incriminată incitarea la ură sau discriminare („incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.”)

r) Legea 365/2002 privind comerțul electronic.

În Legea 365/2002 privind comerțul electronic, în privința activităților legate de conținutul rasist și discriminatoriu pe Internet, sunt descrise obligațiile referitoare la un furnizor de servicii Internet, găzduitor sau alt prestator de servicii ai societății informaționale.

3. CATEGORII DE DISCRIMINARE

3.1 Introducere

Scopul dreptului privind nediscriminarea este de a asigura tuturor persoanelor perspective egale și echitabile de acces la oportunitățile disponibile în societate. Facem alegeri în fiecare zi atunci când decidem cu cine socializăm, unde ne facem cumpărăturile și unde lucrăm. Preferăm anumite lucruri și anumiți oameni în locul altora. Chiar dacă exprimarea preferințelor noastre subiective este un lucru comun și normal, este posibil ca în unele momente să exercităm funcții care ne plasează într-o poziție de autoritate sau care ne permit să luăm decizii ce pot avea un impact direct asupra vieților altora. Este posibil să fim funcționari publici, comercianți, angajatori, proprietari de imobile sau medici și să decidem cu privire la modul în care facem uz de prerogativele publice sau de modul în care oferim bunurile și serviciile private. În aceste contexte impersonale, dreptul privind nediscriminarea intervine în alegerile pe care le facem în două moduri.

În primul rând, acesta prevede că persoanele aflate în situații similare trebuie să beneficieze de tratament similar și să nu fie tratate mai puțin favorabil numai din cauza unei anumite caracteristici „protejate” pe care o dețin. Aceasta este cunoscută ca discriminare „directă”. Atunci când este plasată în contextul CEaDO, discriminarea directă intră sub incidența unui mecanism general de protecție bazat pe justificarea obiectivă; cu toate acestea, în baza dreptului UE, mecanismele de protecție împotriva discriminării directe sunt oarecum limitate.

În al doilea rând, dreptul privind nediscriminarea prevede că acele persoane care se află în situații diferite trebuie să beneficieze de tratament diferit în măsura în care acesta este necesar pentru a le permite să profite de anumite oportunități în același mod ca și celelalte persoane. Astfel, aceleași „criterii protejate” trebuie luate în considerare atunci când se derulează practici concrete sau se creează norme concrete. Aceasta este cunoscută sub denumirea „discriminarea indirectă”. Toate formele de discriminare indirectă intră sub incidența unui mecanism de protecție bazat pe justificare obiectivă, indiferent dacă acțiunea este întemeiată pe CEaDO sau pe dreptul UE.

3.2 Discriminarea directă

Discriminarea directă apare „atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice CEDO

utilizează formularea potrivit căreia trebuie să existe „o diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”, care „se bazează pe o caracteristică identificabilă

Exemplele: refuzul de a permite intrarea într-un restaurant sau magazin, primirea unei pensii mai mici sau a unei remunerații mai mici, abuzuri verbale sau acte de violență îndreptate împotriva persoanei, refuzul accesului la un punct de control, vârsta de pensionare mai mare sau mai mică, interzicerea practicării unei anumite profesii, incapacitatea de a revendica drepturi de moștenire, excluderea din sistemul de învățământ de bază, expulzarea, interzicerea purtării simbolurilor religioase, refuzul sau revocarea în privința plăților de asigurări sociale.

3.3 Tratament nefavorabil

Esența oricărei forme de discriminare directă o constituie diferența de tratament care se aplică unei persoane. În consecință, prima caracteristică a discriminării directe este dovada tratamentului nefavorabil. Aceasta poate fi relativ ușor de identificat în comparație cu discriminarea indirectă, care necesită adesea date statistice

3.4 Termen de comparație

Tratamentul nefavorabil va fi un factor relevant la stabilirea discriminării atunci când este nefavorabil prin comparație cu cel aplicat unei alte persoane aflate într-o situație similară. O plângere referitoare la un salariu „mic” nu reprezintă o plângere pe motive de discriminare decât dacă se poate demonstra că salariul este mai mic decât cel al unei alte persoane angajate în vederea îndeplinirii unei sarcini similare de către același angajator. Prin urmare, este necesar un „termen de comparație”, respectiv o persoană aflată în circumstanțe foarte similare, diferența principală dintre cele două persoane fiind „criteriul protejat”.

3.5 Criteriul protejat

„Criteriile protejate” sunt: sexul, orientarea sexuală, handicapul, vârsta, rasa, originea etnică, naționalitatea și religia sau convingerile.

Această categorie se axează pe necesitatea existenței unei legături cauzale între tratamentul mai puțin favorabil și criteriul protejat.

3.6 Discriminarea indirectă

Discriminarea poate rezulta nu numai din aplicarea unui tratament diferit unor persoane aflate în situații similare, ci și din aplicarea aceluiași tratament unor persoane aflate în situații diferite.

Ultima dintre cele două este denumită discriminare „indirectă” deoarece nu tratamentul este cel care diferă, ci efectele acestuia, care vor fi resimțite în mod diferit de către oameni având caracteristici diferite

Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică afirmă că „se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dis- poziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană de o anumită rasă sau origine etnică într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane.

3.7 Hărțuirea și instigarea la discriminare

Hărțuirea reprezintă un tip specific de discriminare în temeiul directivelor UE privind nediscriminare. Aceasta fusese tratată anterior ca o manifestare concretă a discriminării directe. Abordarea sa ca subiect separat în cadrul directivelor se bazează mai degrabă pe importanța pe care o are faptul de a atrage atenția asupra acestei forme deosebit de nocive de tratament discriminatoriu decât pe o schimbare a gândirii conceptuale.

Directivile privind egalitatea de tratament între bărbați și femei prevăd, de asemenea, că hărțuirea sexuală este un tip specific de discriminare, în cadrul căreia condu- ita indezirabilă „verbală, nonverbală sau fizică” are „conotație sexuală”.⁴⁰

Potrivit acestei definiții, nu este necesar un termen de comparație pentru a dovedi hărțuirea. Acest lucru reflectă în principal faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic) și a efectului potențial pe care îl poate avea (încălcarea demnității umane).

CONCLUZII

- Discriminarea descrie o situație în care o persoană este dezavantajată într-un anumit fel din cauza unei „caracteristici protejate”.
- Discriminarea îmbracă diverse forme: discriminare directă, discriminare indirectă, hărțuire și instigare la discriminare.
- Discriminarea directă se caracterizează prin tratamentul diferențiat: trebuie să se demonstreze că presupusa victimă a fost tratată mai puțin favorabil din cauza fap- tului că deține o caracteristică ce se încadrează la „criterii protejate”.

- Tratatamentul mai puțin favorabil se stabilește printr-o comparație între presupusa victimă și o altă persoană aflată într-o situație similară care nu deține caracteristica protejată.
- „Criteriul protejat” poate să nu fie motivul expres care se află la baza tratamentului diferențiat. Este suficient ca motivul expres să fie imposibil de disociat de „criteriul protejat”.
- CEJ și instanțele naționale au acceptat noțiunea de discriminare prin asociere, în cazul căreia o persoană este tratată mai puțin favorabil din cauza asocierii sale cu o altă persoană care deține „caracteristica protejată”.
- Cu toate că este tratată separat în dreptul UE, hărțuirea este o manifestare particulară a discriminării directe
- Discriminarea indirectă se caracterizează prin impactul diferit sau efectele diferite: trebuie să se demonstreze că un grup este defavorizat de o decizie atunci când este comparat cu un grup folosit ca termen de comparație.
- Pentru a demonstra discriminarea indirectă, o persoană trebuie să prezinte dovezi conform cărora, ca grup, cei care dețin caracteristica protejată fac obiectul unor efecte diferențiate sau al unui impact diferențiat, prin comparație cu cei care nu au acea caracteristică.
- Termenii „măsuri speciale” și „măsuri specifice” pot fi interpretați ca incluzând corectarea dezavantajelor din trecut suferite de către cei cu caracteristica protejată. Atunci când măsurile sunt proporționale, ele pot constitui o justificare a discriminării.

4. IMPLEMENTAREA POLITICII ANTIDISCRIMINARE ÎNTR-O COMPANIE

Pentru orice organizație angajații sunt cea importantă investiție. Calitatea serviciilor companiei depinde de calitatea oamenilor, iar viitorul afacerii depinde de oferirea unei cariere atractive.

Recunoașterea și dezvoltarea talentelor fiecărui angajat aduce noi abilități și experiență organizației. O forță de muncă diversă și bine gestionată extinde baza de cunoștințe, abilități și înțelegerea interculturală a organizației.

4.1. OBIECTIVE CHEIE

- Menținerea unui grup divers de angajați, de înaltă performanță, care oferă avantajul competitiv durabil. Acest lucru este esențial pentru o concurență eficientă și pentru a demonstra eficiența serviciilor oferite.
- Crearea un mediu de lucru incluziv, flexibil, care apreciază diferențele și motivarea pe angajaților să contribuie cât mai bine la realizarea scopurilor.
- Pentru a ne servi clienții într-un mod optim, recunoaștem că trebuie să atragem, să dezvoltăm, să promovăm și să păstrăm o forță de muncă diversă.
- Ne dorim să responsabilizăm în orice moment managementul superior al afacerii pentru atingerea obiectivelor noastre de diversitate și incluziune, cu convingerea că acest lucru, la rândul său, va conduce la succes.

4.2. DECLARAȚIE DE POLITICĂ PRIVIND NEDISCRIMINAREA SI EGALITATEA DE ȘANSE (model)

- ✓ Discriminarea este inacceptabilă și, deși egalitatea de șanse a fost o caracteristică de lungă durată a practicilor și procedurii organizaționale de angajare, am luat decizia de a adopta o politică oficială de egalitate de șanse. Încălcarea politicii va duce la proceduri coercitive și, dacă este cazul, la măsuri disciplinare.
- ✓ Scopul politicii este de a se asigura că niciun candidat, angajat sau lucrător nu este discriminat direct sau indirect, pe motive de vârstă, dizabilitate, schimbare de gen, căsătorie și parteneriat civil, sarcină sau maternitate, rasă, religie sau convingeri, sex sau orientare sexuală.

- ✓ Ne vom asigura că politica este transmisă oricăror agenții responsabile de recrutarea noastră și o copie a politicii va fi pusă la dispoziție pentru toți angajații și va fi făcută cunoscută tuturor candidaților la angajare.
- ✓ Politica va fi comunicată tuturor contractanților privați, amintindu-le de responsabilitățile lor față de egalitatea de șanse.
- ✓ Politica va fi implementată în conformitate cu cerințele legale corespunzătoare și se va ține cont pe deplin de toate îndrumările disponibile și, în special, de orice coduri de practică relevante.
- ✓ Vom menține un mediu de lucru neutru în care niciun angajat sau lucrător nu se simte amenințat sau intimidat.

4.3. RECRUTARE ȘI SELECȚIE

- ✓ Procesul de recrutare și selecție este de o importanță crucială pentru orice politică de șanse egale. În cadrul unei organizații trebuie implementat un proces de instruire adecvată cu angajații care iau decizii de selecție și recrutare pentru a asigura nediscriminarea, fie conștient sau inconștient, în luarea deciziilor.
- ✓ Promovarea și avansarea trebuie făcute pe merit și toate deciziile legate de acestea vor fi luate respectând principiile politicii privind nediscriminarea și egalitatea de șanse.
- ✓ Fișele postului, acolo unde sunt utilizate, vor fi revizuite pentru a se asigura că sunt în conformitate cu politica de egalitate de șanse.
- ✓ Toți solicitanții care aplică pentru locuri de muncă trebuie să primească un tratament echitabil; vor fi luate în considerare numai capacitățile și competențele specifice locului de muncă.
- ✓ Toți angajații implicați în procesul de recrutare își vor revizui periodic procedurile / criteriile de selecție pentru a se asigura că au legătură cu cerințele postului și nu fac discriminări ilegale.
- ✓ Întrebările de interviu trebuie legate de cerințele postului și nu vor avea un caracter discriminatoriu.

- ✓ Deciziile de selecție nu sunt influențate de niciun fel de prejudecăți percepute ale altor angajați.

4.4. FORMARE ȘI PROMOVARE

- ✓ Personalul trebuie instruit în aplicarea politicii de nediscriminare și egalitate de șanse pentru a se asigura că sunt la curent cu conținutul și prevederile acesteia.
- ✓ Toate promovările trebuie să fie în conformitate cu această politică.

4.5. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI PLANURI DE ACȚIUNE

Pentru aplicarea politicilor în domeniul nediscriminării, Organizația stabilește măsuri adoptate în cadrul unui Plan care își propun să:

- ✓ Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajați
- ✓ Recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea.
- ✓ Adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse.

Principiile de bază care ghidează procesul de implementare a politicii și obiectivelor în domeniul nediscriminării sunt:

- ✓ Incluziune – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă)
- ✓ Diversitate – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere
- ✓ Egalitate de gen – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie

- ✓ Egalitate – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera)
- ✓ Echilibru – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconcilieaza viața de familie cu cea profesională
- ✓ Transparență și integritate – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității
- ✓ Libertate – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.
- ✓ Dezvoltare personală – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

4.6. DOMENII DE APLICARE ȘI INDICATORI DE EGALITATE

DOMENIU DE APLICARE	INDICATORI DE BAZĂ
Politica de egalitate de șanse și de tratament	Existența unui plan de acțiune pentru egalitatea șanse și de tratament între angajați. Existența unui responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între angajați.
Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între angajați, în entitatea publică sau privată. Existența unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament. Numărul acțiunilor de comunicare internă întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament.
Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	Procentajul femeilor și bărbaților angajați în cadrul entității publice sau private.

4.7. OBLIGAȚIA LEGALĂ PENTRU ELABORAREA PLANULUI DE ACȚIUNE

În cuprinsul H.G. Nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se prevede:

Art. 3 (1) Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute la art. 2 lit. d) se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane și, se supun, după caz, avizării organizațiilor sindicale, fiind înaintate spre aprobare conducerii entității în cauză.

Planurile de acțiune trebuie să aibă în vedere următoarele domenii de intervenție:

- accesul la un loc de muncă,
- clasificarea ocupațiilor,
- promovarea și formarea profesională,
- timpul de lucru pentru a favoriza echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie,
- aspecte care se referă la prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.

4.8. DIRECȚII DE ACȚIUNE

Potrivit dispozițiilor legale prevăzute la ART. 5, (1) În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11, din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

- c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

4.9. FAZELE PLANULUI DE ACȚIUNE

- (a) Inițiativă și angajament
- (b) Diagnostic
- (c) Proiectarea politicilor de egalitate
- (d) Implementarea
- (e) Monitorizare și evaluare

(a) INIȚIATIVĂ ȘI ANGAJAMENT

Entitățile publice și private care inițiază demersuri pentru punerea în aplicare a politicilor pentru egalitatea de șanse și de tratament între angajați vor obține beneficii pe termen lung pentru îmbunătățirea calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, dar și creștere economică la nivelul entităților private, precum și eficientizarea funcționării entităților publice.

Inițierea demersurilor în cadrul entităților publice și private se vor realiza de către conducere, din momentul identificării oricărui tip de discriminare în cadrul entității, în vederea gestionării situațiilor survenite ce contravin normelor legale în vigoare.

După ce a fost întreprinsă măsura lansării planului de acțiune pentru egalitatea de șanse și de tratament între angajați, aceasta trebuie comunicată la nivelul entității publice sau private și asumată printr-un angajament în scris. În acest sens, entitatea publică sau privată trebuie să desemneze un responsabil sau o echipă de responsabili, care să încurajeze și să asigure punerea în aplicare a planului de acțiune pentru egalitatea de șanse și de tratament între angajați.

(b) DIAGNOSTIC

Diagnosticul constă în realizarea unei analize detaliate a situației actuale, în ceea ce privește

egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul entităților publice sau private, pe parcursul căreia se realizează, în mod succesiv, activități de: colectare de informații, analize, consultare participativă a personalului, ulterior, formularea de propuneri, care pot fi integrate în Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, ce va fi pus în aplicare în cadrul entităților publice sau private.

Obiectivele diagnosticului constau în:

- a. Identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.
- b. Furnizarea unui punct de referință în vederea stabilirii unor comparații viitoare.
- c. Identificarea nevoilor de formare și de dezvoltare profesională a salariaților.
- d. Cunoașterea potențialului salariaților.
- e. Implicarea personalului în elaborarea Planului.

(c) PROIECTAREA POLITICILOR DE EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Proiectarea politicilor ce se vor implementa trebuie să se realizeze în cadrul unui Plan, care să permită obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul entităților publice sau private. Din acest motiv, fiecare entitate publică sau privată trebuie să-și definească domeniile de intervenție, obiectivele generale și specifice, cuantificabile, pe termen scurt sau lung, ținând cont de informațiile obținute în cadrul diagnosticului realizat anterior. Trebuie să se acorde prioritate acțiunilor care se referă la zonele în care s-a detectat orice tip de discriminare pe criteriul de sex. Planul de acțiune elaborat trebuie comunicat la nivelul întregului personal, fie prin intermediul sesiunilor de informare, fie prin revista internă, pagina web, conferințe, sau oricare alt mijloc de comunicare.

(d) IMPLEMENTAREA

După finalizarea fazelor anterioare, de proiecție și de comunicare, trebuie inițiate acțiunile care îndeplinesc parametrii stabiliți și fixează mecanismele de monitorizare, ce ajută la evaluarea progresului Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(e) MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Pentru a realiza monitorizarea, trebuie desemnat un angajat sau o echipă care să realizeze evaluarea periodică a Planului de acțiune.

Evaluarea impactului trebuie realizată plecând de la analiza inițială a situației, la nivelul

entităților publice sau private, luând în considerare activitățile și măsurile planificate.

Următorul pas vizează realizarea structurii modelului de evaluare și se vor defini instrumentele și metodele. În acest sens, chestionarele, interviurile scrise, discuțiile și aplicarea indicatorilor pot fi instrumente eficiente, pentru a evalua rezultatele aplicării Planului de acțiune, în cadrul entităților publice sau private.

În vederea completării evaluării, se pot introduce următoarele răspunsuri:

- a. Planul este aplicabil realității entității ?
- b. Acțiunile care s-au efectuat sunt adecvate pentru a se atinge obiectivele prevăzute?
- c. Sunt suficiente resursele destinate implementării planului?
- d. Se valorifică în mod pozitiv rezultatele obținute din implementarea acțiunilor realizate până la momentul actual?
- e. Acțiunile au fost finalizate în intervalul de timp prevăzut?
- f. Metodele utilizate au fost cele adecvate?
- g. Persoanele care participă la diferite acțiuni sunt mulțumite?



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

4.10. MODEL CADRU – PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

Ctr.	Domenii de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Mod de evaluare	Termen
1.	Accesul la un loc de muncă	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă. Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
2.	Prevenirea și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex în cadrul relațiilor de muncă	Realizarea unor proiecte, sesiuni de instruire sau campanii de informare și conștientizare a angajaților, pentru asigurarea unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen



3.	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă pe criterii de gen	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, pentru asigurarea unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri. Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații. Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
4.	Promovarea și formarea profesională din perspectiva respectării	Includerea egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen

	egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Formare continuă și dezvoltarea carierei. Realizarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și pentru celelalte posturi de conducere. Includerea egalității de șanse între femei și bărbați pentru funcțiile de conducere și de execuție, în vederea asigurării de condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților. Includerea unor acțiuni pentru condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților.					
5.	Clasificarea ocupațiilor	Elaborarea unei proceduri interne de recrutare și selectare a noilor angajați.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
6.	Echilibru între viața profesională și cea privată	Organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele/ servicii pentru îngrijirea copiilor. Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen

		în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii.					
7.	Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
8.	Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în entitatea publică sau privată. Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Realizarea unor acțiuni de comunicare internă, întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
9.	Monitorizare	Elaborarea modelului de evaluare și stabilirea	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

4.11. PLAN DE ACȚIUNE PENTRU IMPLEMENTAREA STRATEGIEI NAȚIONALE PRIVIND PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ - Studiu de caz – Institutul Geologic al României

Introducere

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul Institutului Geologic al României reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027*. Astfel, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să: 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații IGR; 2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională; 3) promoveze și să valorizeze diversitatea; 4) faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse în cercetare-dezvoltare.

Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se subsumează următoarelor principii:

- a) principiul legalității – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale - presupune respectarea demnității umane și respectului reciproc în relațiile sociale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați – presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;
- d) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii

obiectivelor.

Definiții și delimitări conceptuale

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

„Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.”¹

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.

Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”⁴

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private.

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal”.

Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați.⁸

EIGE definește egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Nr. crt	Domeniu de aplicare	Măsură activă	Activitate	Indicatori de bază	Termen	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Numirea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența unui Responsabil egalitate de șanse	noiembrie 2021	Director general Resurse umane
2.			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse	Existența angajamentului scris al conducerii IGR	decembrie 2021	Director general
4.			Diagnoza – Efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	Existența unui Raport de analiză	ianuarie 2022	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
5.			Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
6.			Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
7.			Implementarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Analiza conformității Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse

				cu strategiile specifice existente și aprobate		
8.			Monitorizarea și evaluarea	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile (Ex: ANES ¹¹)	anual 2022- 2027	Responsabil egalitate de șanse
9.	Comunicare, limbaj, imagine	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numărul de comunicări scrise către personalul instituției Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	anual 2022- 2027	Responsabil egalitate de șanse
10			Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	mai 2022	Responsabil egalitate de șanse
11	Cariera profesională: Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților și asigurarea condițiilor la	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor	anual 2022- 2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
12			Analiza periodică pentru	Procentajul femeilor și	anual	Responsabil

	locul de muncă	ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	revizuirea procedurii interne privind promovarea, ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare, în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă	2022-2027	egalitate de șanse Resurse umane
13			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse	anual 2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane Responsabil protecția muncii Conducere
14			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	anual 2022-2027	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
15.	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Revizuirea politicilor, procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului, paternal, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea cu timp de lucru	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, bonusuri pentru părinți, etc.)	decembrie 2022	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane

			parțial, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.)			
16.	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Numirea Responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	ianuarie 2022	Director general Resurse umane
17.			Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Existența politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	martie 2022	Responsabil egalitate de șanse
18.			Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	august 2022	Responsabil hărțuire sexuală IT Responsabil egalitate de șanse
19.			Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale	Sensibilizarea în scopul evitării hărțurii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a	anual	Responsabil hărțuire sexuală

				personalului prin sesiuni de informare		
20.			Formare personal pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă	Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	mai 2022	Conducere Responsabil egalitate de șanse



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

5. METODE INOVATOARE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII, DE CONSTIENTIZARE A POPULAȚIEI ASUPRA PERICOLULUI DISCRIMINĂRII ÎN MEDIUL ONLINE

Statele membre ale Consiliului Europei au obligația de a recunoaște tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția acestora drepturile și libertățile fundamentale ale omului definite de Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Această obligație este valabilă în egală măsură inclusiv în contextul utilizării Internetului

Internetul reprezintă o valoare importantă a serviciului public. Oamenii, comunitățile, instituțiile publice și organizațiile private se bazează pe rețeaua globală de Internet pentru a-și desfășura activitățile și au așteptări legitime privind disponibilitatea serviciilor acestuia, furnizate fără nici un fel de discriminare, fiind accesibile, securizate, sigure și în regim permanent. Mai mult, exercitarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale în momentul utilizării Internetului nu trebuie să facă obiectul nici unei restricții ilegale, inutile sau disproporționate.

Utilizatorii trebuie sprijiniți să înțeleagă și să-și exercite eficient drepturile omului în mediul on-line, atunci când drepturile și libertățile lor sunt restrânse sau obstrucționate. Acest lucru implică, în special, ghidarea lor cu privire la căile eficiente de atac. Având în vedere posibilitățile oferite de Internet în ceea ce privește transparența și responsabilitatea în procesul de administrare a afacerilor publice, utilizatorii trebuie să poată folosi Internetul ca instrument de participare la viața democratică

Referitor la discriminarea în mediul online, se observă că de cele mai multe ori, internetul reprezintă un mediu de comunicare în care acțiunile de discriminare sunt posibile și pot fi considerate, în conformitate cu prevederile legale infracțiuni sau contravenții.

4.12. Considerații privind serviciile și internetul

Există două categorii de servicii specifice mediului online:

- a) Categoria serviciilor de internet, numite și servicii de acces la internet (IPS – Internet Service Providers). În această categorie intra furnizorii care oferă acces la servicii de comunicații electronice, inclusiv furnizorii de telefonie fixă și mobilă.



- b) Categoria serviciilor pe internet. In această categorie intra activitățile care sunt transmise prin internet, ex. comerțul electronic, furnizare si găzduire site-uri, furnizare software, furnizare imagini, texte sau alte informații, muzica, filme, jocuri, manifestări politice, culturale, artistice, sportive, etc.

4.13. Responsabilitatea furnizorilor sau administratorilor de conținut pe Internet

a) Responsabilitatea furnizorilor de Internet

Furnizorii de Internet (ISP – Internet Service Providers) reprezintă practic doar niște intermediari ai informației pentru cei care sunt abonați la Internet. Furnizorii de Internet sunt incluși în categoria celor care fac doar simpla transmitere a informației și sunt exonerati de răspundere cu privire la conținutul trimis, dacă îndeplinesc cumulativ câteva obligații minimale:

- ✓ transmiterea nu a fost inițiată de furnizorul de servicii;
- ✓ alegerea persoanei care recepționează informația transmisă nu a aparținut furnizorului de servicii;
- ✓ conținutul informației transmise nu a fost influențat în nici un fel de către furnizorul de servicii, în sensul că nu i se poate atribui nici selecția si nici o eventuală modificare a acestei informații.

Furnizorii de Internet au posibilitatea tehnică de a limita accesul la un anumit conținut care nu îndeplinește scopurile, în cazul în care se solicita acest lucru.

b) Răspunderea gazdelor de pagini web (Hosting)

Furnizorul de găzduire pagini web nu răspunde pentru informația găzduită, dacă îndeplinește oricare din următoarele două condiții :

- ✓ furnizorul de servicii nu are cunoștință despre faptul că activitatea sau informația stocată este discriminatorie și nu are cunoștință despre fapte sau circumstanțe din care să rezulte că activitatea sau informația în cauză ar putea vătăma drepturile unui terț;

- ✓ având cunoștință despre faptul că activitatea sau informația respectivă este nelegală ori despre fapte sau circumstanțe din care să rezulte că activitatea ori informația în cauză ar putea vătăma drepturile unui terț, furnizorul de servicii acționează rapid în vederea eliminării sau a blocării accesului la aceasta.

In concluzie, obligația principală a furnizorilor de servicii de hosting este ca, în momentul în care au luat cunoștință de o activitate ilegală, discriminatorie, să o raporteze în termen de 24 de ore către o autoritate competentă, în caz contrar fiind responsabili în solidar cu autorul acțiunii.

Serviciile de găzduire au la baza un contract de furnizare servicii. De obicei, în aceste contracte sunt prevăzute clauze prin care furnizorul care pune la dispoziție spațiul de găzduire, poate să șteargă conținutul ilegal / discriminatoriu, fără o motivație anume. **Ștergerea conținutului discriminatoriu este la latitudinea furnizorului de hosting.**

c) Răspunderea administratorilor de pagini web (webmaster) și a motoarelor de căutare

Administratorul paginii web este responsabil în totalitate pentru conținutul care se află pe pagina sa web. În condițiile în care conținutul paginii web poate fi modificat pe baza mesajelor primite sau adăugate de către utilizatori, se consideră că el se va afla în poziția unui găzduitor de conținut, așa cum este prevăzut la punctul b)

Atunci când administratorul paginii web sesizează conținut ilegal / discriminatoriu, are obligația să șteargă informațiile identificate și să comunice acest lucru persoanelor implicate, eventual să blocheze temporar sau definitiv accesul celor care au încărcat mesajele respective.

d) Răspunderea administratorilor de liste de discuții, forum-uri, chat-room-uri, etc

Acești administratori pot fi asimilați celor din categoria găzduitorilor de conținut. În practică, se poate face o distincție între răspunderea administratorilor, în funcție de tipul de moderare a discuțiilor:

- Moderarea prealabilă a discuțiilor – administratorul forumului poartă responsabilitatea discuțiilor discriminatorii;
- Moderarea post-publicare – decizia ștergerii conținutului discriminatoriu este a administratorului, în funcție de tema abordată
- În cazul în care administratorul nu moderează tematica cu conținut discriminatoriu, acesta se face responsabil cu privire la comunicările găzduite.

În cazul unui mijloc de comunicare publică prin Internet (de tip forum, listă de discuții, comentarii la articole) se aduce la cunoștință de la înscrierea în acest mediu, un regulament mai mult sau mai puțin formal, care guvernează comunicările în acel spațiu. Acest instrument poate fi văzut ca un contract între cele 2 părți și, de obicei, stă la baza regulilor de moderare într-o listă.

4.14. Prevederi legale privind responsabilitatea furnizorilor servicii în cazul rasismului și discriminării

În conformitate cu Legea 365/2002 privind comerțul electronic, în privința activităților legate de conținutul rasist și discriminatoriu pe Internet, rezultă următoarele obligații referitoare la un furnizor de servicii Internet, găzduitor sau alt prestator de servicii ai societății informaționale:

- va fi responsabil de conținutul discriminatoriu sau rasist produs de el și prepușii săi; (art 11 alin 2 legea 365/2002)
- nu va fi responsabil de conținutul discriminatoriu sau rasist găzduit sau doar tranzitat, atâta vreme cât nu are cunoștință de acesta (art 11. alin 3 legea 365/2002)ș
- trebuie să aibă implementată o procedură prin care să primească plângeri cu privire la activitățile cu aparență nelegală desfășurate de destinatarii serviciilor lor sau despre informațiile cu aparență nelegală furnizate de aceștia (art. 11 alin 3 HG 1308/2002)
- dacă primește o plângere referitoare la un conținut rasist sau discriminator pe care îl găzduiește are obligația de a trimite plângerea Autorității în domeniu – în acest caz Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – CNCD în termen de maximum 24 de ore de la primirea plângerii. De asemenea, va acționa pentru nealterarea informațiilor respective și blocarea accesului la acestea (după caz)- (Art. 13-15 Legea 365/2002 coroborat cu art.11 alin 2 HG 1308/2002 și secțiunea VI OG 137/2000)
- în cazul primirii unei decizii CNCD cu privire la un conținut discriminatoriu, rasist sau xenofob, au obligația de a respecta această decizie cu privire la oricare din acțiunile prevăzute de Legea 365/2002 art 16 alin 3 - „ sunt obligați să întrerupă, temporar sau permanent, transmiterea într-o rețea de comunicații ori stocarea informației furnizate de un destinatar al serviciului respectiv, în special prin eliminarea informației sau blocarea accesului la aceasta, accesul la o rețea de comunicații ori prestarea oricărui alt

serviciu al societății informaționale,” așa cum sunt ele prevăzute în decizia CNCD.(Art 16 alin 2 si 3 Legea 365/2002, coroborat cu secțiunea VI OG 137/2000)

- în cazul în care primesc alte cereri din partea CNCD cu privire la un conținut discriminatoriu sau rasist, au obligația de a da curs acelei cereri dacă aceasta se încadrează în dispozițiile prevăzute în art. 16 - Legea 365/2002
- CNCD are obligația a a informa autoritatea prevăzută de legea 365/2002 (deocamdată reprezentată de MCTI) cu privire la deciziile sale care afectează furnizorii de servicii ai societății informaționale) (art. 10 alin 2 HG 1308/2002)

Internetul este un spațiu trans-național și care nu este guvernat de un act de reglementare valabil internațional. Comunicare dintre persoane care provin din jurisdicții diferite provoacă, în cazul unei probleme juridice, un conflict de legi aplicabile diferit în teritorii distincte. Acest lucru este foarte des întâlnit. De exemplu, o parte a site-urilor românești sunt găzduite în SUA, dar în momentul în care le accesați nici nu vă dați seama de locația fizică a acestora.

În cazul discriminării sau a acțiunilor șovine și xenofobe legislațiile diferă mult și în ceea ce privește națiunile cu cel mai mare acces la Internet. Ceea ce ar putea fi considerat o declarație xenofoba în Germania, va putea fi considerat în limitele libertății de exprimare în SUA. Aceasta va duce la imposibilitatea aplicării unei decizii a unei instanțe sau autorități dintr-o țară în alta, în lipsa unei incriminări similare în ambele legislații.

4.15. Propuneri de acte internaționale privind conținutul pe Internet

La nivel internațional au existat discuții în numeroase forumuri cu privire în special la problema rasismului și xenofobiei pe Internet. Discuțiile nu au reușit însă să aducă un consens larg, unele țări propunând o armonizare a legislațiilor naționale, altele însă ridicând excepții legate în principal de libertatea de exprimare.

4.16. Principalele acte internaționale care reglementează domeniul discriminării

- i. PROTOCOLUL ADIȚIONAL din 28 ianuarie 2003 la Convenția Consiliului Europei privind criminalitatea informatică, referitor la incriminarea actelor de natură rasistă și xenofobă

săvârșite prin intermediul sistemelor informatice - dorește să armonizeze legislațiile naționale cu privire la rasism și xenofobia pe Internet și să îmbunătățească cooperarea internațională în acest domeniu. România este semnatară acestui protocol

- ii. Decizia-cadru UE nr. 913/2008 privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal - (1) Rasismul și xenofobia sunt încălcări directe ale principiilor libertății, democrației, ale respectării drepturilor omului și libertăților fundamentale și ale statului de drept, principii pe care se întemeiază Uniunea Europeană și care sunt comune statelor membre.
- iii. Organizația Națiunilor Unite a avut mai multe studii, rapoarte și evenimente în care problema rasismului, xenofobiei și anti-semitismului pe Internet a fost luată în discuție, în special în cadrul evenimentelor pentru implementarea ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination), adoptată încă din 1965. Acțiunile Comisiei pentru Drepturile Omului și ale Raportorului special privind formele contemporane de rasism, discriminare rasială, xenofobie și intoleranță au urmărit identificarea modalităților eficiente de a combate aceste acțiuni pe Internet și au inclus activități în acest sens în cadrul Programului de Acțiune Durban.

4.17. Metode de combatere a discriminării în mediul online

- I. **Procedura de notificare și ștergere informații** – este un proces operat de gazdele online ca răspuns la ordinele instanței sau la acuzațiile conform cărora conținutul este discriminatoriu. Conținutul este eliminat de gazdă în urma notificării. Notificarea și eliminarea sunt operate pe scară largă în legătură cu încălcarea drepturilor de autor, precum și pentru calomnie și alt conținut ilegal. În legislația Statelor Unite și a Uniunii Europene, notificarea și eliminarea sunt obligatorii ca parte a dispozițiilor privind răspunderea limitată pentru gazdele online (a se vedea Digital Millennium Copyright Act 1998 și Directiva privind comerțul electronic). Gazdele online trebuie să elimine sau să dezactiveze rapid accesul la conținutul pe care îl găzduiesc atunci când sunt notificate despre presupusa ilegalitate.

- II. **Hotline pentru raportarea de activități discriminatorii.** În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii - Comisia Europeană a prezentat un pachet de inițiative care include o propunere de directivă privind protejarea persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii și o comunicare care stabilește un cadru juridic cuprinzător pentru protejarea avertizorilor de integritate în scopul apărării interesului public la nivel european, instituie canale de raportare ușor accesibile, subliniază obligația de a păstra confidențialitatea, interzice represaliile împotriva avertizorilor și stabilește măsuri de protecție specifice.
- III. **Sisteme de filtrare și clasificare** (rating) sunt bazate pe cuvinte-cheie, dar și pe clasificarea voluntară a site-urilor. Există peste 50 de sisteme de filtrare în lume (majoritatea create de sectorul privat) care pot fi implementate la nivelul utilizatorilor finali. Au existat discuții referitoare la implementarea acestor sisteme la nivelul ISP sau obligativitatea lor în cazul calculatoarelor cu acces public, însă există încă numeroase limitări ale acestor produse din punct de vedere al funcționalității reduse (de obicei merg doar în www), blocarea site-urilor cu scop informativ, posibilitatea eludării lor și chestiuni legate de libertatea de exprimare.

Bibliografie

- Manualul de drept european privind nediscriminarea publicat de FRA: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene
- Chestiuni de reglementare a activităților de discriminare și rasism pe Internet - Bogdan Manolea realizat în cadrul proiectului „Cyber Hate Watch”
- Ghidul drepturilor omului pentru utilizatorii de internet - Recomandarea CM/Rec(2014)6 a Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Ghidul drepturilor omului pentru utilizatorii de Internet și expunerea de motive
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei
- Combaterea discriminării la locul de muncă -- ghid de bune practici pentru companii – întocmit de Centrul de Resurse Juridice
- Ghid egalitate de șanse - Ministerul Integrării Europene
- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Ghid privind egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de angajare:
<http://www.promoveazafemeia.com/index.php/ro/resurse/ghiduri-pentru-egalitate-de-sanse>
- Combaterea discriminării la locul de muncă - ghid de bune practici pentru companii:
<http://www.fundatia.ro/mara/sites/default/files/Combaterea%20discriminarii%20la%20locul%20de%20munca.pdf>
- Discriminarea multiplă în România –
http://www.incsmps.ro/documente/Microsoft%20Word%20-%20discriminare_final_print.pdf
- Ce pot face dacă sunt discriminat?
http://www.apador.org/publicatii/brosura_discriminare.pdf
- http://www.incluziunesociala.ro/upls/142_Curs_seria_H_Final.pdf
- Strategia antidiscriminare :
http://www.incluziunesociala.ro/upls/142_Curs_seria_H_Final.pdf
- Egalitatea de șanse și discriminarea: <http://caravanacarierei.bns.ro/wp-content/uploads/sites/2/2012/12/Egalitatea+de+sanse+si+discriminarea.pdf>
- Educația interculturală și anti-discriminare:
http://www.iscj.ro/crei/crei/pdfeuri/formare/ghidurile%20Phare%202001/%5Beducatie_interculturala%20si%20anti-discriminare%5D.pdf
- <http://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>
- <http://www.cncd.org.ro/>