



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară: 6. Educație și competențe

Obiectiv specific: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform Strategiei Naționale pentru Competitivitate (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (SNCDI)

Titlul proiectului: Stagii de practică și orientare profesională în domeniul construcțiilor pentru elevii din regiunea Nord-Vest

Beneficiar: NORD CONFOREST SA

Cod MySms: 131128

AVIZAT

Banciu Eugen-Florin
Manager de proiect

SUPORT DE SEMINAR

SESIUNE DE SENSIBILIZARE

TEMA NEDISCRIMINĂRII ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE

PE PIAȚA MUNCII

Cămărășan Andrea-Bianca
Expert sesiuni de sensibilizare

EDIȚIA 1



NORD CONFOREST S.A.
Sediul social: str. Someșului Rece, nr. 1177/H
com. Gilău, jud. Cluj
C.I.F.: RO201900, ORC J12/1534/1991
Cap. Soc. 1.748.070 RON

Contact:
www.nordconforest.ro
e-mail: ncf@nordconforest.ro
tel: 0724.544.995; 0732.331.023



CUPRINS

INTRODUCERE	2
CE ESTE DISCRIMINAREA?	3
DEFINIȚIE.....	3
CRITERII DE DISCRIMINARE	4
FORMELE DISCRIMINĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ.....	7
REGULA ȘI EXCEPȚIA DE LA REGULĂ.....	10
APĂRAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI A DREPTULUI DE A NU FI DISCRIMINAT	12
BIBLIOGRAFIE	14



INTRODUCERE

Sesiunea de sensibilizare urmărește informarea și conștientizarea pe tema nediscriminării și egalității de șanse pe piața muncii a elevilor de liceu cu profil tehnic și școli profesionale, care vor efectua stagiul de practică la societatea NORD CONFOREST S.A. prin *Proiectul Stagii de practică și orientare profesională în domeniul construcțiilor pentru elevii din regiunea Nord-Vest*, Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.

Informarea tinerilor cu privire la Principiul nediscriminării și egalității de șanse le asigură acestora educația necesară în recunoașterea și respectarea drepturilor omului în tranziția de la tânăr absolvent la proaspăt angajat pe piața muncii. De asemenea, contribuie la dezvoltarea unui comportament adecvat în posibile situații de discriminare și integrarea viitorilor absolvenți la locul de muncă.

Educarea în vederea cunoașterii drepturilor privind nediscriminarea și egalitatea de șanse este esențială în vederea asigurării respectării acestor drepturi, apărării în caz de încălcare a acestora, precum și pentru o bună incluziune socială pe piața muncii.

NEDISCRIMINAREA ȘI EGALITATEA DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII

CE ESTE DISCRIMINAREA?

“Toate ființele se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi”

Pornind de la art. 1 din Declarația Universală a drepturilor omului (1948), care proclamă că “Toate ființele se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi” și art. 14 din Convenția Europeană a drepturilor Omului¹ care interzice expres discriminarea, precum și art. 16 din Constituția României care prevede că “Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”, înțelegem că toți oamenii sunt egali în fața legii și în drepturi, fără nicio deosebire, adică fără nicio discriminare.

DEFINIȚIE

i **Discriminarea** = orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de lege, 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.

¹ Convenția Europeană a Drepturilor Omului a fost adoptată de Consiliul Europei în anul 1950 la Roma, a intrat în vigoare în anul 1953 și a fost ratificată de România în anul 1994.

Pentru a putea determina existența unei diferențe de tratament, trebuie realizată o comparație între două persoane în situații similare: o persoană reală aflată într-o anumită situație și o persoană ipotetică, ce face parte din alt grup, aflată în aceeași situație².

CRITERII DE DISCRIMINARE

Criteriile de discriminare stabilite de legislația în materie sunt: 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.

Pentru a putea înțelege mai bine aceste situații de discriminare, vom exemplifica în cele ce urmează fiecare temei de discriminare în parte.

Naționalitate

Exemplu: La interviul de angajare, reprezentantul angajatorului din departamentul de Resurse Umane, îi spune unui candidat de naționalitate maghiară că nu poate continua interviul, deoarece politica firmei nu permite angajarea persoanelor de altă naționalitate decât cea română.

Rasă sau etnie

Exemplu: Colegii de muncă se adresează unui coleg de etnie romă cu apelativul "țigan".

² R. Chiriță, *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentarii și explicații*, Ediția 2, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 375.

i Legea nr. 2/2021 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antițigănistului stabilește sancțiuni penale pentru practicile discriminatorii la adresa romilor.

Antițigănistul = atât percepția referitoare la romi exprimată ca ură împotriva acestora, cât și manifestările verbale sau fizice, motivate de ură împotriva romilor, îndreptate împotriva romilor ori a proprietăților acestora, împotriva instituțiilor/ONG-urilor, liderilor comunităților rome sau lăcașurilor lor de cult, tradițiilor și limbii romani.

Limbă

Exemplu: Când în cadrul unui loc de muncă în care se vorbește în limba română, colegii de birou ai unei persoane nevorbitoare de limbă maghiară încep să vorbească în limba maghiară când acesta din urmă intră în birou, pentru a nu le înțelege discuțiile.

Religie sau convingeri

Exemplu: Obligarea unui angajat evreu să lucreze sâmbăta, ziua odihnei săptămânale instituită de religia iudaică.

Exemplu: Luarea în derâdere sau batjocorirea unui coleg de muncă pe motivul că este creștin practicant.

Categorie socială sau apartenență la o categorie defavorizată

Exemplu: Într-un anunț de angajare, angajatorul menționează că angajează persoane de la oraș, excluzând astfel posibilitatea de a se angaja persoane care locuiesc în zona rurală.

i Anunțul de angajare trebuie să prevadă cerințele profesionale necesare îndeplinirii sarcinilor din fișa postului, fără a impune cerințe cu caracter discriminatoriu, adică lipsite de justificare obiectivă și scop legitim.

Gen sau sex

Exemplu: Unei femei i se acordă un salariu mai mic decât unui bărbat pentru aceeași muncă.

i Art. 41 alin. (4) din Constituție: *La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.*

Art. 6 alin. (3) din Codul muncii: *Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.*

Art. 159 alin. (3) din Codul muncii: *La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.*

Art. 4 lit. f) din Legea nr. nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: *prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;*

Orientare sexuală

Exemplu: Un angajat este concediat de către angajatorul său pe motivul că a aflat că acesta este homosexual.

i Art. 59 li. a) din Codul muncii: *Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.*

Vârstă

Exemplu: Șeful de șantier îl pune pe unul dintre subordonații săi, având meseria de dulgher calificat, doar să care materiale și îi interzice să lucreze la executarea cofrajelor, deoarece este cel mai tânăr din echipă.

Handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV

Exemplu: Un angajat cu dizabilității locomotorii, fiind în scaun cu roțile, nu poate utiliza toaleta de la sediul angajatorului unde își desfășoară munca, deoarece aceasta nu are dotările necesare pentru a putea fi utilizată de persoane cu dizabilități.

i Art. 50 din Constituție: *Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.*

FORMELE DISCRIMINĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Situațiile de discriminare sunt un fenomen frecvent întâlnit în viața de zi cu zi, în domeniul politic, economic, social și cultural, pe piața muncii sau în orice alte domenii ale vieții. Ne oprim la discriminarea la locul de muncă și modul în care se manifestă în relațiile de muncă. Situațiile de discriminare pot apărea atât în raporturile dintre angajator și angajați, superior și subordonat (pe verticală), precum și în raporturile dintre angajați, dintre colegi (pe orizontală).

În România, raporturile de muncă sunt reglementate de Codul muncii (Legea nr. 53/2003).

i Art. 5 alin.(1) Codul muncii: *În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.*

Raporturile de muncă, de la momentul recrutării salariatului și până la încetarea contractului individual de muncă, sunt guvernate de principiul egalității de șansă, fără discriminare.

Discriminarea la angajare reprezintă situațiile de discriminare manifestate prin anunțurile de angajare și interviul în vederea angajării.

Exemplu: Întrebarea de către angajator a candidatei dacă intenționează să aibă copii.

Discriminarea pe durata contractului de muncă poate consta în tratament diferențiat nejustificat cu privire la stabilirea sau schimbarea condițiilor de muncă, a sarcinilor de serviciu, formare și perfecționare profesională, promovare și remunerație.

Exemplu: Cazul în care angajatorul alege să promoveze în funcție dintre angajații săi un bărbat, deoarece femeia, deși are aceleași calificări și performanțe la locul de muncă, este proaspăt căsătorită și poate intenționează să facă un copil.

Discriminarea la încetarea contractului de muncă ne referim în acest caz la încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului, și anume situația concedierii unui angajat pe temei de discriminare.

Exemplu: Concedierea unui angajat deoarece a sesizat Departamentul de Resurse Umane cu privire la faptul că a fost discriminat de șeful său direct.

Discriminarea poate îmbrăca mai multe forme:

i **Discriminare directă** = când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de lege.

Exemplu: Un angajator refuză să angajeze un candidat pe motivul că este de etnie romă.

i Discriminare indirectă = impunerea unor condiții, criterii aparent neutre sau aplicarea unui tratament aparent egal, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de lege.

Exemplu: Dacă un angajator care asigură masa angajaților săi, contractează cu o firmă de catering care gătește preponderent din carne de porc, are o atitudine discriminatorie față de angajații săi de religie islamică, cărora religia nu le permite să consume carne de porc.

i Hărțuirea = orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
Hărțuirea poate fi morală sau sexuală.

Exemplu de hărțuire morală: Șeful de echipă face glume rasiste la adresa colegilor săi de echipă de culoare.

Exemplu de hărțuire sexuală: Solicitarea de către șef a unei relații sexuale în schimbul promovării în funcție.

i Victimizarea = orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării

Exemplu: Cazul în care un angajator mărește salariile tuturor angajaților din departamentul tehnic, cu excepția unuia dintre ei care a sesizat departamentul de Resurse Umane că a fost discriminat la locul de muncă.

i Ordinul de a discrimina = orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute de lege.

Exemplu: Ordinul dat de angajator departamentului de Resurse Umane de a nu chema la interviu candidați de etnie romă.

REGULA ȘI EXCEPȚIA DE LA REGULĂ

REGULA

Știm că încălcarea egalității drepturilor omului înseamnă discriminare și că discriminare este interzisă. Spre exemplu, este interzisă orice formă de discriminare de gen (criteriul sexului) conform principiului egalității de șanse între femei și bărbați, sau discriminarea persoanelor cu dizabilități.

Exemplu: Îi este interzis unui angajator să întrebe o candidată dacă este însărcinată.

i Art. 10 alin.(4) din Legea nr. nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: *Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.*

EXCEPȚIA

Nu constituie discriminare tratamentul diferit justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Așadar, chiar dacă accesul pe piața muncii sau recunoașterea și/sau acordare unui anumit drept care rezultă din raporturile de muncă sunt condiționate de un anumit sex, o anumită vârstă sau religie etc. a salariatului sau salariatei sau de orice alt element care reprezintă o caracteristică protejată conform definiției discriminării, aceasta va fi justificată în cazul în care natura activității și/sau context în care acestea se desfășoară determină ca acea caracteristică să reprezinte o cerință profesională reală și determinantă³.

³ F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 199;

Exemplu: Nu constituie discriminare întrebarea unei candidate dacă este însărcinată, în situația în care aceasta aplică pentru un post cu condiții periculoase de muncă, care pot fi vătămătoare pentru făt, fiind interzis femeilor gravide sau care alăptează.

Exemplu: Nu constituie discriminare organizarea unui târg de cariere pentru persoanele cu dizabilități. Tratatul diferențiat este justificat pentru încurajarea incluziunii persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

i Art. 2 alin.(9) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: *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 în sensul prezentei ordonanțe.*

Mai mult decât atât, diferența de tratament nu trebuie să fie confundată cu simpla preferință în exercitarea unui drept potestativ, aceasta din urmă nu poate fi calificată ca fiind o diferență de tratament și, deci, nu poate constitui nicicând discriminare⁴.

⁴ R. Chiriță, *op.cit.*, p. 375.



APĂRAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI A DREPTULUI DE A NU FI DISCRIMINAT

Discriminarea la locul de muncă constituie abatere disciplinară, însă poate fi și contravenție sau infracțiune în funcție de încadrarea acesteia în condițiile de tipicitate ale faptei prevăzute de legislația în materie.

În situația în care o persoană consideră că i-a fost încălcat dreptul la egalitate de șansă sau a fost într-o situație de discriminare la locul de muncă, în vederea apărării drepturilor sale poate recurge la următoarele măsuri:

PROCEDURA INTERNĂ

În primul rând, cea mai facilă modalitate de îndreptare a situației este apelarea la procedura internă din cadrul firmei la care persoana în cauză este angajat. Codul muncii obligă angajatorii să includă în cadrul Regulamentului Intern al firmei reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, așadar procedura internă este reglementată de fiecare firmă în parte.

De regulă, procedura constă în sesizarea departamentului de Resurse Umane sau a șefului direct cu privire la situația de discriminare, împreună cu dovezile justificative. Departamentul de Resurse Umane anunță conducerea firmei în vederea numirii unei Comisii care să cerceteze fapta, să confrunte persoanele implicate și să aplice sancțiunile disciplinare care se impun împotriva persoanei sau persoanelor găsite vinovate, cu respectarea prevederilor Codului muncii.

PROCEDURA ÎN FAȚA CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

Prin O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare s-a înființat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

CNCD este o autoritate de stat autonomă, sub control parlamentar, care are atribuții de investigare și sancționare contravențională a faptelor sau actelor de discriminare.



Sesizarea CNCD se realizează prin depunerea unei petiții în scris (se poate depune online), în termen de cel mult un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, însoțită de probe. Faptele de discriminare se sancționează contravențional cu amendă.

Pe site-ul CNCD <https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/>, se oferă toate detaliile pentru a face o petiție în fața CNCD.

PROCEDURA ÎN FAȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

De asemenea, persoana care se consideră discriminată poate formula o cerere în fața instanței de judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Termenul pentru introducerea cererii este cel general de prescripție de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea lua la cunoștință de săvârșirea ei.⁵

În acest sens, se recomandă apelarea la asistență din partea unui avocat, pentru ca persoana în cauză să poate fi reprezentată corespunzător în fața instanțelor judecătorești competente, național sau chiar internațional la Curtea Europeană a Drepturilor Omului de la Strasbourg.

⁵ F. Roșioru, *op.cit.*, p. 229.



BIBLIOGRAFIE

- Constituția României;
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Protocolul nr. 12;
- Declarația Universală a Drepturilor Omului;
- Legea nr. 53/2003 Codul muncii;
- Legea nr. nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 2/2021 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antițigănistului;
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- www.cncd.ro;
- Chiriță, Radu, *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentarii și explicații*, ed. 2, Ed. C.H. Beck , București, 2008;
- Roșioru, Felicia, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Stagii de practică și orientare profesională în domeniul construcțiilor
pentru elevii din regiunea Nord-Vest**

NORD CONFOREST SA

Martie, 2021

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

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



NORD CONFOREST S.A.
Sediu social: str. Someșului Rece, nr. 1177/H
com. Gilău, jud. Cluj
C.I.F.: RO201900, ORC J12/1534/1991
Cap. Soc. 1.748.070 RON

Contact:
www.nordconforest.ro
e-mail: ncf@nordconforest.ro
tel: 0724.544.995; 0732.331.023