UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale 2014-2020

Egalitatea de şanse pe piaţa muncii

Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea şi egalitatea de şanse pentru toţi.

Cetăţenii Uniunii Europene au dreptul la egalitate de tratament în ce priveşte genul, religia, handicapul, vârsta şi orientarea sexuală. În acest sens se lanseaza campanii pentru a creşte gradul de conştientizare al tratamentului egal corect şi respectul pentru drepturile şi libertăţile fiecărui cetăţean.

Ca stat membru, România s-a angajat să respecte aceste drepturi şi să promoveze diversitatea. Prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Egalitatea de şanse, în general, are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane în viaţa economică şi socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilităţi sau orientare sexuală. Ea reprezintă conceptul conform căruia toate fiinţele umane sunt libere să-şi dezvolte capacităţile personale şi să aleagă fără limitări impuse în sensul că diferitele comportamente, aspiraţii şi necesităţi ale femeilor şi bărbaţilor sunt avute în vedere, evaluate şi favorizate în mod egal înseamnă că femeile şi bărbaţii se bucură de aceeaşi libertate de a-şi realiza aspiraţiile.

Discriminare înseamnă a diferenţia sau a trata diferit două persoane sau două situaţii, atunci când nu există o distincţie relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situaţii care sunt în fapt diferite.

Valorificarea diversităţii culturale, etnice şi a diferenţelor de gen, de vârstă, constituie premise pentru dezvoltarea societăţii şi totodată asigură un cadru în care relaţiile sociale au la bază valori ca toleranţa şi egalitatea.

Legislaţia României garantează drepturi egale cetăţenilor de a participa la viaţa economică şi socială, de a se pregăti şi forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova şi participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecţie socială în anumite situaţii. Cu toate acestea, segregarea profesională a femeilor persistă încă şi este demonstrată prin existenţa modelelor de ocupare diferenţiate pe sexe, ceea ce determină diferenţele între venituri, chiar dacă principiul "la muncă egală salariu egal" este consacrat juridic.

Reglementare

La nivel internaţional, Organizaţia Internaţională a Muncii a vizat egalitatea de şanse şi tratament prin trei Convenţii:

- Convenţia nr. 100 din anul 1951 asupra egalităţii de remunerare dispune, după cum rezultă din titlul său, o remunerare egală între bărbaţi şi femei pentru o muncă de valoare egală. Statele ce o ratifică trebuie, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remuneraţie, să încurajeze şi să asigure "aplicarea pentru toţi lucrătorii a principiului egalităţii de remunerare a mâinii de lucru masculine şi a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală".
- Convenţia nr. 111 din anul 1958 privind combaterea discriminării în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei, considerată cea mai importantă în materie, prevede obligaţia statelor ce o ratifică de a promova ca obiectiv fundamental egalitatea de şanse şi de tratament, formulând şi aplicând o politică naţională ce urmăreşte eliminarea tuturor formelor de discriminare în materie de forţă de muncă şi de exercitare a profesiei.

În sensul convenţiei, prin termenul de discriminare se înţelege:

a) orice diferenţiere, excludere sau preferinţă întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendenţă naţională sau origine socială, care au ca efect să suprime

sau să ştirbească egalitatea de posibilităţi sau de tratament în materie de ocupare a forţei de muncă sau de exercitarea profesiei;

b) orice altă diferenţiere, excludere sau preferinţă având ca efect suprimarea sau ştirbirea egalităţii de posibilităţi sau de tratament în materie de ocuparea forţei de muncă şi exercitare a profesiei.

c) diferenţierile, excluderile sau preferinţele întemeiate pe calificative cerute pentru o anumită ocupaţie nu sunt considerate discriminări.

- Convenţia nr. 156 din anul 1981 privind muncitorii având responsabilităţi familiale proclamă principiul egalităţii efective de şanse şi de tratament pentru muncitorii de ambele sexe şi care au responsabilităţi familiale (copii sau alţi membrii direcţi ai familiei). Statele membre, conform convenţiei, trebuie să permită acestor persoane să ocupe un loc de muncă, fără nicio discriminare, şi, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilităţile lor profesionale şi cele familiale. Ea prevede, de asemenea, luarea acelor măsuri compatibile cu condiţiile şi posibilităţile naţionale pentru a permite lucrătorilor să-şi exercite liber dreptul la alegerea unui loc de muncă, în raport de nevoile lor, inclusiv prin acţiunea colectivităţilor locale şi regionale chemate să dezvolte şi să promoveze servicii comunitare de genul creşelor şi grădiniţelor pentru copii sau alte forme de ajutor familial. Convenţia mai prevede necesitatea informării şi educării cetăţenilor pentru o bună înţelegere a principiului egalităţii de şanse pentru muncitorii de ambele sexe şi a problemelor celor ce au răspunderi familiale.

Egalitatea de şanse are la bază şi standardele stabilite prin următoarele directive adoptate de către Uniunea Europeană:

- Directiva nr. 75/117/CE privind aplicarea principiului egalităţii de remuneraţie pentru femei şi bărbaţi:

- Directiva nr. 76/207/CE privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între femei bărbaţi în privinţa accesului la angajare, formare profesională şi promovare, precum şi în ceea ce priveşte condiţiile de muncă;

- Directiva nr. 92/85/CE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

- Directiva nr. 97/80/CE privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe bază de sex;

- Directiva nr. 79/7/CE privind aplicarea progresivă a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul securităţii sociale;

- Directiva nr. 96/34/CE referitoare la concediul parental;

- Directiva nr. 78/2000/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum şi în alte aspect ale vieţii cotidiene;

- Directiva nr. 43/2000/CE privind tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială şi etnică;

- Directiva nr. 2004/113/CE de aplicare a principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi privind accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii;

- Directiva nr. 2006/54/CE referitoare la punerea în aplicare a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materia încadrării în muncă şi a condiţiilor de muncă;

- Directiva nr. 76/2007/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în privinţa accesului la angajare, la formare şi la promovare profesională şi în privinţa condiţiilor de muncă;

- Directiva nr. 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi de abrogare a Directivei nr. 86/613/CEE a Consiliului.

La nivel naţional, egalitatea de şanse în raporturile de muncă este reglementată prin art. 16 alin. (1) din Constituţie, conform căruia "Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice fără privilegii şi fără discriminări". - interzicerea discriminării de orice fel pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia, convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenenţa la o altă minoritate naţională, averea, naşterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală [art. 21 alin. (1)]; - egalitatea între femei şi bărbaţi trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce priveşte încadrarea în muncă, munca şi remunerarea (art. 23, fraza întâi).

Aşadar, egalitatea în drepturi este principiul constituţional potrivit căruia, cetăţenii români, fără deosebire de rasă, naţionalitate, etnie, limba, sex, opinie, se pot folosi, în mod egal, de toate drepturile prevăzute în Constituţia României şi legi, pot participa în egală

măsură la viaţa politică, socială, culturală sau economică, fără privilegii şi fără discriminări, fiind trataţi în mod egal de toate autorităţile statului, precum şi de către ceilalţi cetăţeni Pe această bază, art. 5 alin. (1) C. muncii prevede că "în cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii". Observăm din acest text că sensul egalităţii de tratament este multiplu, având mai multe componente.

În primul rând, legiuitorul trebuie să reglementeze raporturile de muncă în condiţiile asigurării egalităţii (juridice) a părţilor (angajatori şi salariaţi, precum şi asociaţiile acestora). În al doilea rând, autorităţile publice, trebuie să trateze de pe aceleaşi poziţii de egalitate sindicatele şi patronatele ca reprezentanţi ai salariaţilor şi ai angajatorilor; tot astfel, nu se pot adopta poziţii discriminatorii în favoarea unei organizaţii sindicale, dar în detrimentul alteia; ori pe un alt plan, în favoarea unei organizaţii patronale, dar în detrimentul alteia. În al treilea rând, angajatorul, este obligat să nu săvârşească nicio discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală. Art. 9 C. muncii conturează principiul conform căruia "cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte".

Aşadar, principiul egalităţii de şanse între cetăţenii statului gazdă şi oricare alt cetăţean al Uniunii Europene este un principiu de la care nu se poate deroga. Dreptul comunitar interzice orice discriminare întemeiată pe criteriul de naţionalitate în ceea ce priveşte accesul la un loc de muncă, iar muncitorii proveniţi din alte state membre decât statul gazdă beneficiază de aceleaşi drepturi sociale şi de acelaşi tratament fiscal. Tratatul CE, prin art. 39 alin. (2) reglementează libera circulaţie a lucrătorilor, prin care instituie principiul tratamentului egal al lucrătorilor, prin interzicerea discriminării directe şi indirecte. Prevederilor art. 9 ale Codului muncii sunt completate de prevederile altor legi din domeniu: Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulaţii a cetăţenilor români în străinătate, normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001. Această obligaţie de nediscriminare este dezvoltată de

Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare şi de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi. A se vedea privind acest act normativ, Ş. Beligrădeanu, Impactul Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare asupra legislaţiei muncii, în Dreptul nr. 1/2001, pp. 3-22. A se vedea privind acest act normativ, I.T. Ştefănescu, Consideraţii referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, cu privire specială asupra domeniului muncii, în RRDM nr. 2/2002, pp. 9-14. Curtea Constituţională a reţinut, printre altele, că Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 137/2000 "asigură o interpretare unitară a principiilor generale de egalitate şi nediscriminare stabilite de către Constituţia României, precum şi de către documentele internaţionale care au ca obiect eliminarea discriminărilor..., persoanele care se consideră discriminate având la dispoziţie prevederi legale concrete în baza cărora pot solicita încetarea manifestărilor discriminatorii şi repararea prejudiciului cauzat.

Acest act normativ "sancţionează contravenţional orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, în domeniul politic, economic, social şi cultural ori în orice alte domenii ale vieţii publice, dacă deosebirea, excluderea, restricţia sau preferinţa se datorează apartenenţei la o rasă, naţionalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv convingerilor, sexului sau orientării sexuale ori apartenenţei la o categorie defavorizată." În esenţă, salariaţii, indiferent de sex, opţiune politică şi sindicală, origine socială, vârstă etc. se bucură de egalitate de tratament, angajatorului fiindu-i interzis să-i dezavantajeze pe unii în favoarea altora. Transpune Directiva Consiliului nr. 86/378/CEE din 24 iulie 1986, modificată prin Directiva Consiliului nr. 96/97/CE din 20 decembrie 1996. În al patrulea rând, egalitatea de tratament funcţionează şi referitor la atitudinea organizaţiilor sindicale (în special federaţii şi confederaţii) faţă de diferite categorii de angajatori şi a organizaţiilor patronale faţă de diferite categorii de sindicate.

O perspectivă realistă asupra egalităţii de şanse poate fi conturată prin datele existente cu privire la participarea femeilor la viaţa politică. Astfel, în urma unei analize a participării femeilor şi bărbaţilor la alegerile locale din luna iulie 2012, a reieşit faptul că femeile ocupă în proporţie de numai 5,95% funcţii publice alese. În ceea ce priveşte alegerile

parlamentare din decembrie 2012, ponderea femeilor - de 11,5% - a înregistrat o uşoară creştere faţă de vechiul legislativ 2008-2012, în care femeile ocupau un procent de 9,8% din totalul numărului de parlamentari. În comparaţie, la nivelul UE, 24% dintre parlamentari sunt femei, reprezentând o creştere cu 16% faţă de situaţia înregistrată cu 10 ani în urmă. Potrivit bazei de date on-line a Comisiei Europene cu privire la situaţia femeilor şi a bărbaţilor în poziţii de decizie, domeniul administraţie publică, în cadrul administraţiilor publice centrale din statele membre ale UE ("ministerele sau departamentele guvernamentale la nivel naţional conduse de un ministru"), la cele două niveluri decizionale (funcţii cu caracter decizional ce urmează celei a demnitarului), ponderea femeilor a crescut: dacă în 2003 procentul înregistrat era de 25,5%, în anul 2011 era de 34,5% iar în 2012, de 33%. În România, ponderea reprezentării femeilor în poziţii decizionale, la ambele niveluri, creşte de la 27% în 2003 la 56% în 2011 şi, în concordanţă cu tendinţa descrescătoare înregistrată şi la nivelul Uniunii Europene, la 51% în 2012. În fapt se constată că procentul femeilor care ocupă poziţii de decizie în administraţia publică centrală depăşeşte semnificativ media generală din UE, fapt care situează ţara noastră, la acest indicator, printre primele locuri în ierarhia europeană. Discriminarea directă, indirectă şi existenţa segregării pe piaţa muncii au contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor şi cele ale bărbaţilor.

Datele statistice furnizate de către EUROSTAT evidenţiază faptul că pentru anul 2011, procentul diferenţei salariale între femei şi bărbaţi, la nivel european, a fost de 16,4%, cele mai mari valori, de peste 20%, înregistrându-se în Estonia, Cehia, Austria, Germania şi Grecia. La polul opus se afla Slovenia, cu un procent de 2%, Polonia (5%) şi Italia (6%). În România, la nivelul anului 2011, diferenţa salarială dintre femei şi bărbaţi a fost de 12% iar în anul 2012, de 11% . Diferenţele salariale pe sexe ce apar pe diferite activităţi economice sunt consecinţa influenţei mai multor factori, precum nivelul de calificare al salariaţilor, poziţia ierarhică la locul de muncă sau ocupaţia exercitată. Faţă de media pe economie, în anul 2012, câştigul lunar net al femeilor a reprezentat 94,5% din cel al tuturor salariaţilor. Bărbaţilor le revin câştiguri salariale medii lunare nete superioare femeilor în majoritatea activităţilor economice, cele mai mari diferenţe (peste 25%) regăsindu-se în: intermedieri financiare şi asigurări (31,5%), alte activităţi de servicii (30,0%) şi industria prelucrătoare (28,2%). Femeile realizează câştiguri salariale medii lunare nete superioare

bărbaţilor în activitatea de servicii administrative şi activităţi de servicii-suport (cu 29,2%), însă ponderea femeilor se ridică la mai puţin de o treime din numărul total al salariaţilor din această activitate.

Câştiguri salariale nete superioare bărbaţilor au realizat şi femeile din activităţile de construcţii (cu 17,9%), ponderea lor ridicându-se la aproximativ 13,3%, femeile din administraţia publică (cu 7,0%), ce deţin totodată şi ponderea majoritară a acestei activităţi (57,1%), respectiv femeile din industria extractivă (cu 6,9%), ponderea lor ridicându-se la circa 16%.(18) Obiectivele strategiei sunt:

1. Educaţia a) combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învăţământ

2. Piaţa muncii a) promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate şi migraţie a forţei de muncă b) creşterea gradului de conştientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi c) creşterea gradului de conştientizare cu privire la diferenţa salarială între femei şi bărbaţi d) creşterea gradului de conştientizare privind concilierea vieţii profesionale cu viaţa familială şi cea privată e) încurajarea integrării pe piaţa muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării

3. Participarea echilibrată la decizie a) monitorizarea participării echilibrate a femeilor şi bărbaţilor la procesul de decizie

4. Abordarea integratoare de gen a) introducerea perspectivei de gen în politicile naţionale

5. Violenţa de gen a) combaterea fenomenului de hărţuire şi hărţuire sexuală la locul de muncă b) combaterea fenomenului de violenţă de gen Direcţiile de acţiune ale Strategiei sunt: 1. Educaţia

1.1. Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învăţământ

a) Realizarea unor analize la nivelul unităţilor de învăţământ preuniversitar cu privire la perspectiva de gen în educaţie, prin: - aplicarea de chestionare adresate directorilor şi cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educaţional, precum şi evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituţii de învăţământ (şcoală primară, gimnazială, liceu); - aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepţie a problematicii de gen atât în mediul şcolar, cât şi în cel extraşcolar.

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare şi informare în rândul elevilor din învăţământul preuniversitar în vederea creşterii gradului de conştientizare şi informare a acestora cu privire la semnificaţia şi importanţa respectării dreptului la nediscriminare şi egalitate de şanse pentru toţi.

c) Valorificarea concluziilor şi propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educaţie, prin: - recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor şcolare; - recomandări specifice pentru procesul de proiectare şi de evaluare a manualelor şcolare şi a altor auxiliare didactice.

d) Includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calităţii unităţilor de învăţământ a unor criterii privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi.

e) Dezvoltarea de activităţi de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (programe de formare continuă, alte activităţi de dezvoltare profesională şi personală).

2. Piaţa muncii

2.1. Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate şi migraţie a forţei de muncă

a) Organizarea de seminare de formare şi conştientizare în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi destinate angajaţilor din instituţii şi autorităţi publice cu atribuţii în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate şi migraţie a forţei de muncă.

b) Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii, cu accent pe: - analiza diferenţelor de gen cu privire la participarea pe piaţa muncii formală (ocupare, şomaj, şomaj de lungă durată, şomaj în rândul tinerilor şi persoanelor înalt calificate) şi informală, evaluarea segregării pieţei muncii din perspectiva de gen, precum şi a evoluţiilor acestora în funcţie de ciclul economic (de creştere sau de recesiune); - impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii; - analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică şi evaluarea consecinţelor acestora asupra participării femeilor şi bărbaţilor pe piaţa muncii.

2.2. Creşterea gradului de conştientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi

a) Organizarea de seminare de formare şi conştientizare în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi destinate inspectorilor de muncă care asigură aplicarea şi respectarea prevederilor legale în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, conform atribuţiilor prevăzute de acestea.

b) Realizarea unui studiu în scopul identificării şi evaluării situaţiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională, cu două componente: - accesul egal la promovare a femeilor care revin pe piaţa muncii după perioade prelungite de îngrijire a copiilor şi altor membri de familie dependenţi; - elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătăţirea şi completarea cadrului legislativ şi a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.

2.3. Creşterea gradului de conştientizare cu privire la diferenţa salarială între femei şi bărbaţi

a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanţa reducerii diferenţei salariale între femei şi bărbaţi.

2.4. Creşterea gradului de conştientizare privind concilierea vieţii profesionale cu viaţa familială şi cea privată

a) Organizarea unei campanii de informare şi conştientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieţii profesionale cu viaţa familială şi cea privată: - încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copii angajaţilor; - susţinerea programelor de lucru flexibile pentru angajaţii care, în familie, au în îngrijire copii şi alte persoane dependente; - munca invizibilă a femeilor (ocupaţii, stil de viaţă, invizibilitate etc.); - susţinerea şi încurajarea parteneriatului dintre femei şi bărbaţi în viaţa privată şi asumarea responsabilităţilor de îngrijire a copiilor şi de către bărbaţi.

2.5. Încurajarea integrării pe piaţa muncii a femeilor aparţinând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării

a) Încheierea de parteneriate cu ONG-uri sau alte entităţi interesate în vederea accesării de fonduri externe nerambursabile din bugetul aprobat fiecărei instituţii/autorităţi publice implicate, în limita fondurilor alocate cu această destinaţie, pentru implementarea de proiecte vizând îmbunătăţirea situaţiei femeilor aparţinând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării.

3. Participarea echilibrată la decizie

3.1. Monitorizarea participării echilibrate a femeilor şi bărbaţilor la procesul de decizie

a) Realizarea de studii, analize privind participarea echilibrată a femeilor şi a bărbaţilor în procesul de decizie, economic, politic, social şi cultural.

4. Abordarea integratoare de gen

4.1. Introducerea perspectivei de gen în politicile naţionale

a) Implicarea activă a CONES în implementarea şi multiplicarea tuturor activităţilor din Strategie şi Planul general de acţiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei

b) Formarea în domeniul egalităţii pe criteriul de sex a membrilor CONES

c) Organizarea de evenimente de conştientizare şi sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen şi a facilităţilor fiscale pentru companiile care furnizează servicii de day-care angajaţilor în scopul realizării egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

5. Violenţa de gen

5.1. Combaterea fenomenului de hărţuire şi hărţuire sexuală la locul de muncă

a) Elaborarea unei analize cu privire la formele de manifestare şi amploarea fenomenului de hărţuire şi hărţuire sexuală la locul de muncă în companii din România şi cu privire la procedurile şi practicile utilizate de acestea în vederea prevenirii şi gestionării situaţiilor de hărţuire şi hărţuire sexuală la locul de muncă;

b) Organizarea unei campanii de informare şi conştientizare în rândul angajatorilor şi a angajaţilor cu privire la efectele negative ale comportamentelor de hărţuire şi hărţuire sexuală la locul de muncă.

5.2. Combaterea fenomenului de violenţă de gen

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare şi conştientizare a populaţiei cu privire la violenţa de gen.

Discriminarea directă şi indirectă

Discriminarea clasică este un tip de tratament inegal sau nedrept, aplicat unei persoane, datorat diferenţelor de gen, etnie, vârstă, ţară de origine etc. Specific discriminării este că ceea ce se impută nu este adresat trăsăturilor de personalitate ale persoanei care devine ţinta discriminării, ci caracteristicilor grupului din care aceasta face parte. Dintre formele clasice de discriminare, de departe cele mai răspândite sunt

discriminarea de vârstă, de gen, rasială sau etno-culturală. Mai noi sunt discriminările pe baza orientării sexuale, a bolilor potenţial transmisibile (HIV, de exemplu), handicapului, discriminarea geografică (aceasta fiind o variantă a celei etno-culturale).

Discriminarea clasică rezultă din adoptarea unor comportamente stereotipice. În unele cazuri, unele stereotipii sunt confundate cu diferenţele funcţionale sau de model cultural. Conform Directivei europene nr. 41/2010 a Parlamentului European şi a Consiliului, discriminarea directă este definită ca fiind situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil din motive legate de sex în comparaţie cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situaţie comparabilă. În conformitate cu art. 4 din Legea nr. 202/2002:

- prin discriminare directă se înţelege situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situaţie comparabilă [lit. a)];

- prin discriminare indirectă se înţelege situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare [lit. b)]; Astfel, Directiva nr. 2000/78 [art. 1 şi 2 par. 1 şi 2 lit. a)] interzice şi discriminarea direct datorită unui handicap la lucrătorului, ceea ce norma menţionată nu o face. În acelaşi sens, Curtea de Justiţie a statuat că aceeaşi directivă are ca obiect eliminarea oricăror forme de discriminare bazate pe handicap în ceea ce priveşte angajarea sau prestarea muncii, precum şi concedierea.

De asemenea, constituie discriminare directă, conform art. 2 par. 2 lit. a) din Directiva nr. 2000/43/CE a Consiliului, din 20 iunie 2000, referitoare la punerea în aplicare a efectului egalităţii de tratament între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică, declaraţiile publice ale unui angajator prin care anunţă că nu va angaja salariaţi care au o anumită origine etnică sau rasială. Discriminarea indirectă, prin urmare, este o forma de discriminare care nu este evidentă la prima vedere. Deşi anumite practici, reguli sau politici sunt aparent corecte şi neutre, ele pot ascunde tratamente diferite şi nedrepte pentru persoane aparţinând diferitelor categorii sociale şi pot leza drepturile acestora.

Discriminarea indirectă apare atunci când practici, politici sau proceduri ale unei organizaţii, au efectul de a dezavantaja oameni care împărtăşesc anumite caracteristici

protejate, chiar dacă acest lucru nu este menţionat într-o formă explicită ca în cazul discriminării directe.

Diferenţierea prin gen a oamenilor este o realitate obiectivă, fundamentată pe baze biologice şi pe natura interacţiunilor sociale dintre cele două genuri. Plasarea femeilor, respectiv a bărbaţilor în anumite locuri de muncă este preferată pe baza unor pe calităţi specifice unui gen, dar trebuie să recunoaştem că există o serie de stereotipii culturale referitoare la angajarea anumitor genuri în anumite locuri de muncă. Secretara, educatoarea, femeia de serviciu, asistenta medicală ar fi mai potrivite să fie de genul feminin, în mentalul colectiv.

Discriminarea de gen directă face referire la aplicarea unui tratament clar defavorizant unei persoane de un anumit sex pe motiv de apartenenţă la acel sex, comparativ cu tratamentul aplicat unei alte persoane de sex diferit într-un context similar (salarii inegale pentru aceleaşi atribuţii sau starea de graviditate). Conform jurisprudenţei europene şi naţionale, discriminarea bazată pe starea de graviditate, respectiv maternitate este încadrată în categoria criteriului sex.

Discriminarea de gen indirectă, se manifestă prin aplicarea unor criterii sau practici, în apartenenţă neutre care prin efectele sale ajunge să afecteze persoanele de un anumit sex, spre exemplu cerinţele specifice stipulate în cadrul anunţurilor de recrutare care dezavantajează femeile. Discriminarea în raporturile de muncă este rezultatul eşecului înregistrat pe piaţa forţei de muncă, ce a dat naştere unor inechităţi în distribuirea veniturilor, acestea din urmă fiind alineate prin intermediul legislaţiei şi al regulamentelor din domeniu. Aşadar, discriminarea în raporturile de muncă se referă la tratamentul inegal aplicat lucrătorului pe diferite criterii, cum sunt: religia, vârsta, originea socială, naţionalitatea, etnia, handicapul. În acest sens, este discriminare în raporturile de muncă şi dacă politicile şi regulile aplicate de către angajator au un impact discriminatoriu asupra unui angajat sau unui grup de angajaţi.

Hărţuirea la locul de muncă În ultima perioadă de timp se vorbeşte de aşa numitul mobbing - formă de violenţă psihologică la locul de muncă exercitată asupra unui salariat cu scopul de a fi determinat să îşi prezinte demisia. Mobbing-ul presupune izolarea celui vizat şi împiedicarea lui de a-şi îndeplini sarcinile de serviciu, crearea unui mediu ostil, nefavorabil, imposibil pentru continuarea activităţii.

Mobbing-ul poate presupune:

- împiedicarea angajatului de a-şi îndeplini sarcinile de serviciu pe care le are conform fişei postului, acestea fiind repartizate altor salariaţi sau chiar eliminate din structura funcţională a unităţii;

- izolarea faţă de colegi (mutarea într-un alt birou sau loc de muncă) fără posibilitatea celui afectat de a intra în contact cu alţi angajaţi; - neconvocarea la acţiunile organizate (şedinţe, analize, consfătuiri) de către managerii unităţii sau şeful direct etc.;

- ridiculizarea celui vizat de către colegi sau şefi ierarhici, fiind posibile şi agresiunile fizice sau hărţuirea sexuală etc.

Cu ocazia încetării contractului poate fi încălcată demnitatea în muncă în situaţia unei concedieri abuzive, a nerestituirii carnetului de muncă, a neacordării drepturilor material cuvenite etc.

Combaterea hărţuirii şi a violenţei la locul de muncă constituie o preocupare materializată în Acordul cadru european, semnat la 26 aprilie 2007 de Confederaţia Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Europeană a întreprinderilor meşteşugăreşti şi a întreprinderilor mici şi mijlocii (BUSINESSEUROPE, UEAPME) şi Centrul european al întreprinderilor mici şi mijlocii cu participare publică (CEEP).

Obiectivul acordului este prevenirea şi, dacă este cazul, gestionarea problemelor referitoare la cazurile de intimidare, hărţuire sexuală şi violenţă fizică la locul de muncă. Acordul condamnă toate formele de hărţuire şi violenţă şi confirmă responsabilitatea angajatorului de a proteja lucrătorii împotriva acestora. Companiile din Europa sunt invitate să adopte o politică de toleranţă zero faţă de un astfel de comportament şi să definească proceduri pentru rezolvarea eventualelor cazuri de hărţuire şi violenţă.

Potrivit Acordului, formele de hărţuire şi violenţă la locul de muncă pot fi:

- de natură fizică, psihologică şi/sau sexuală, să constituie incidente izolate sau tipuri de comportament cu un caracter mai sistematic, să se manifeste între colegi, între superiori şi subordonaţi sau să fie exercitate de către părţi terţe precum clienţi, pacienţi, elevi etc., să varieze de la cazuri minore de lipsă de respect, la acţiuni mult mai grave, inclusiv fapte penale care necesită intervenţia autorităţilor publice.

Obiectivul acordului este:

- să sporească nivelul de sensibilizare şi de înţelegere a angajatorilor, lucrătorilor şi a reprezentanţilor acestora cu privire la hărţuire şi la violenţă la locul de muncă,

- să ofere angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor acestora de la toate nivelele un cadru orientat spre acţiune pentru a identifica, preveni şi gestiona problemele legate de hărţuire şi de violenţă la locul de muncă. Hărţuirea are loc atunci când unul ori mai mulţi lucrători ori persoane cu funcţii de conducere sunt abuzate, ameninţate şi/sau umilite în mod repetat şi deliberat în situaţii legate de muncă, iar violenţa se produce când aceleaşi persoane sunt agresate în situaţiile menţionate.

Hărţuirea şi violenţa pot fi exercitate de una sau mai multe persoane cu funcţii de conducere sau lucrători în scopul ori având ca efect încălcarea demnităţii unei persoane cu funcţii de conducere sau a unui lucrător, având consecinţe dăunătoare asupra sănătăţii persoanei în cauză şi/sau generând un mediu de lucru ostil.

Hărţuirea morală (mobbingul) - una dintre cele mai frecvente tensiuni ce privesc raporturile de muncă afectează anual peste 12 milioane de lucrători din Uniunea Europeană.

În literatura de specialitate din alte ţări este consacrat termenul de mobbing (preluat din domeniul psihologiei) "care desemnează fenomenul de intimidare specific locurilor de muncă, o formă de hărţuire sistematică la locurile de muncă unde un lucrător este atacat sau stigmatizat de colegi sau superiori prin intermediul zvonurilor, insinuării, intimidării, umilinţei, discreditării şi izolării, implicând colegi sau superiori care atacă un angajat ţintă şi îl supun unei hărţuiri psihologice caracterizate prin, discreditare, atacuri personale, abuz emoţional, marginalizare, discriminare şi izolare. Mobbingul este, aşadar, forma specifică de hărţuire psihologică la locul de muncă care ameninţă atât bunăstarea cât şi abilitatea profesională a victimelor".

Curtea de casaţie franceză a reţinut că reprezintă o atingere a demnităţii salariatului, o hărţuire morală, fapta angajatorului (persoană fizică) de a i se adresa jignitor acestuia: că suferă de o boală gravă, de ulcer în putrefacţie, incontinenţe, de cancer, care determină impregnarea hainelor sale cu mirosuri ce provoacă greaţă.

Însă, faptele susceptibile de a constitui o hărţuire morală trebuie să aibă un caracter repetat, iar ca obiect sau efect degradarea condiţiilor de muncă de natură să aducă

atingere drepturilor salariatului şi demnităţii sale, de a-i altera sănătatea fizică şi mentală ori de a-i compromite viitorul profesional.

Angajatorul este obligat să nu aducă atingere drepturilor fundamentale ale persoanei. Hărţuirea morală sau cea sexuală, discriminarea pe orice motiv etc. reprezintă încălcări ale demnităţii în muncă. Respectarea obligaţiei poate avea loc nu numai cu ocazia executării contractului, ci şi cu cea a încheierii sau încetării acestuia. Aflaţi într-o asemenea situaţie, salariaţii se află într-un conflict de muncă privind executarea contractului individual de muncă, după caz, modificarea sau suspendarea lui (art. 266 C. muncii), a cărei soluţionare revine instanţelor judecătoreşti [art. 269 alin. (1) C. muncii; art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011]. Astfel, salariatul are posibilitatea să se adreseze instanţei competente, solicitând încetarea încălcării dreptului său, acordarea drepturilor materiale sau băneşti cuvenite. Hărţuirea sexuală este incriminată ca infracţiune în Cod penal, art. 223, astfel că: "pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relaţii de muncă sau al unei relaţii similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situaţie umilitoare, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă".

Este foarte dificil să identifici efectele negative produse de discriminare pe piaţa forţei de muncă, deşi sindicatele sau patronatele se luptă pentru a sparge aceste bariere impuse grupurilor minoritare sau femeilor, ori negrilor. Discriminarea nu este o atitudine, ci un act, un comportament negativ, determinat doar de apartenenţa categorială a unui caz singular. Mai mult decât un drept de sine-stătător, nediscriminarea apare ca fiind modalitatea concretă de exercitare a celorlalte drepturi. De altfel, principiul egalităţii a fost înţeles întotdeauna ca reprezentând un "drept la egalitatea drepturilor", el adăugându-se drepturilor fundamentale care nu numai că trebuie respectate cu stricteţe, dar şi exercitate în condiţii de deplină egalitate.