

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

VLAD BARBU

*Conf.univ.dr. Academia de Poliție "Al. I.
Cuza"*

HARMONIZING THE INTERNAL WITH THE COMMUNITARY FRAMEWORK IN ORDER TO OBEY THE EQUALITY TO TREATMENT IN WORK RELATIONS

One of OIM fundamental objectives is combating discrimination in work relations and ensuring the equality of treatment for all the employees.

The first international document was no 111 OIM Convention regarding discrimination.

There followed a series of normative documents at communitary level that promoted principles among which one can find the equality of treatment between men and women (75/117/ CEE Directive; 76/ 207/CEE Directive; 92/ 85/CEE Directive; 94/ 34 CE Directive; 87/80/ CEE Directive; 2000/ 43/ CE Directive and 200/78/CE Directive).

Romanian laws took into account a great deal of these stipulations when the new work code was adopted and when further normative documents regarding the workforce were adopted: O.G 137/ 2000 regarding the prevention and the penalization of all forms of discrimination which has been approved together with the modifications to law 48/ 2002, then modified and completed by O.G 77/ 2003.

I. DREPTUL INTERNAȚIONAL

A. Normele O.I.M.

Unul dintre obiectivele fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii îl constituie combaterea discriminării¹ în relațiile de muncă și asigurarea egalității de tratament pentru toți salariații. În anul 1951 a fost adoptată Convenția 100 cu privire la remunerare², care statuează ca principiu fundamental "plata egală pentru muncă egală"³. Astfel, statele membre trebuie să adopte măsuri care să asigure egalitatea de remunerație între mâna de lucru feminină și cea masculină"⁴.

¹ Alexandru Țiclea, Dreptul muncii- Curs universitar, Editura Rosetti, București, 2005, p.47 și urm.

² Adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, în cea de a treizeci și patra sesiune, la 29 iunie 1951. Intrată în vigoare la 23 mai 1953, conform dispozițiilor art. 6. România a ratificat Convenția prin Decretul nr. 213/1957, publicat în Buletinul Oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958.

³ A se vedea pentru mai multe detalii, Ion Traian Ștefănescu, Tratat de dreptul muncii, Editura Lumina Lex, București, 2003, p.88.

⁴ În legislația română s-a implementat acest principiu printr-o serie de acte normative după cum urmează: Art.16 din Constituția României(Revizuită în septembrie 2003); Art. 5 alin.1 din Codul muncii (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003 și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 301 din 8 mai 20).

În 1958 a fost adoptată Convenția OIM nr. 111 cu privire la discriminare⁵. Prin această convenție este definită noțiunea de “discriminare” ca fiind orice distincție, excludere sau preferință fondată pe rasă, culoare, religie, opinie politică, naționalitate sau origine socială, care are drept efect sau care poate avea drept efect restrângerea sau înlăturarea egalității de șanse și tratament în materie de formare profesională și angajare în muncă.

Aceste principii au fost reiterate și în Cartea Socială Europeană revizuită⁶ care stipulează că toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare bazată pe sex. În acest sens statele care ratifică această Cartă trebuie să adopte măsuri prin care să se asigure accesul liber la angajare, protecția împotriva concedierilor și reintegrarea profesională, orientarea și formarea profesională, adaptarea profesională, dreptul la carieră, inclusiv promovarea în muncă.

B. Reglementări comunitare. În cuprinsul Tratatului de la Roma⁷, a fost inserat principiul plății egale pentru muncă egală între bărbați și femei. Pe baza acestui principiu au fost adoptate o serie de directive și recomandări cu relevanță în domeniu între care menționăm:

1. Directiva 75/117/CEE privind armonizarea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului salarizării egale între bărbați și femei⁸ – stabilește că principiul stabilirii unei egalități de remunerare înseamnă eliminarea oricărei discriminări bazate pe sex. Astfel, atunci când sunt stabilite anumite criterii pentru fixarea remunerațiilor, acestea trebuie să fie comune atât bărbaților cât și femeilor.

Statele membre au obligația de a asigura că salariații care se consideră discriminați ca urmare a nerespectării principiului “plată egală pentru muncă egală”⁹ să aibă posibilitatea de a se adresa justiției “după un posibil recurs la alte autorități competente”. De asemenea, statele membre au obligația de a ocroti principiul nediscriminării prin prevederile legislației naționale, regulamente, convenții, contracte colective și individuale¹⁰.

Directiva stabilește că orice clauză a contractelor colective sau individuale de muncă care încalcă principiul egalității de tratament este lovită de nulitate¹¹.

Statele membre sunt obligate să adopte măsurile necesare pentru a proteja salariații împotriva oricărei concedieri care este determinată de reacția angajatorului ca urmare a unei plângeri formulate la nivelul unității sau de o acțiune în justiție a salariatului care urmărește respectarea principiului egalității salariale.

⁵ Adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii în cea de-a patruzeci și doua sesiune la 4 iunie 1958. România a ratificat Convenția prin Decretul nr. 284, publicat în Buletinul Oficial, nr. 81, din 6 iunie 1973.

⁶ În cadrul Conferinței ministeriale a drepturilor omului, desfășurată la Roma la 5 noiembrie 1990 a fost subliniată necesitatea, pe de o parte, de a rezerva caracterul indivizibil al tuturor drepturilor omului, fie ca sunt civile, politice, economice, sociale sau culturale și, pe de alta parte, de a conferi Cartei Sociale Europene un nou impuls; *Hotărâte*, așa cum s-a decis pe parcursul Conferinței ministeriale desfășurate la Torino în 21 și 22 octombrie 1992 să actualizeze și să adapteze conținutul material al Cartei, pentru a ține cont în special de schimbările sociale fundamentale intervenite după adoptarea sa; *Recunoscând* avantajul de a înscrie într-o Carta revizuită, destinată să se substituie treptat Cartei Sociale Europene, drepturile garantate de Carta astfel cum au fost amendate, drepturile garantate de Protocolul adițional din 1988 și să adauge noi drepturi;

⁷ La 25 martie 1957, la Roma, au fost semnate 2 tratate, instituind, pe de o parte, Comunitatea economică europeană și, pe de altă parte, Comunitatea europeană a energiei atomice. Tratatul a fost încheiat pentru o durată nelimitată și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 1958, după ratificarea lor de către Germania, Franța, Italia, Luxemburg, Belgia și Țările de Jos.

⁸ Adoptată de Consiliul la 19 decembrie 1975.

⁹ A se vedea pentru mai multe detalii Magda Volonciu, Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului, în R.R.D.M. nr.1/2003, p.27-32.

¹⁰ A se vedea și Alexandru Țiclea, Privire asupra situației bărbaților și femeilor pe piața muncii în lume, în R.D.C. nr. 11/200, p.68.

¹¹ A se vedea Nicolae Voiculescu, Drept comunitar al muncii, Editura Rosetti, București, 2005, p78.

2. Directiva 76/207/CEE cu privire la egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, formare și promovare profesională cât și în ceea ce privește condițiile de muncă¹². Principalele prevederi ale directivei sunt următoarele:

- este interzisă orice fel de discriminare pe bază de sex, direct sau indirect, în special prin referire la statutul material sau familial;
- se instituie o excepție de la principiul enunțat anterior pentru acele activități care datorită naturii lor sau mediului în care sunt desfășurate, sexul salariatului constituie un factor determinant.
- o altă derogare de la principiul egalității de tratament între bărbați și femei în materie de angajare este instituită în scopul protecției femeilor gravide și a maternității.

3. Directiva 92/85/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor vizând promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze și a celor care alăptează. Directiva stabilește că în situația în care condițiile de muncă indică un risc pentru securitatea sau sănătatea femeilor gravide, lăuze sau care alăptează și care au adus la cunoștința angajatorului starea lor specială, angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru schimbarea provizorie a condițiilor de muncă și/sau a timpului de lucru a salariatei în cauză. În cazul în care acest lucru nu se poate realiza, angajatorul trebuie să asigure schimbarea locului de muncă al salariatei.

Statele membre au obligația de a adopta măsurile necesare pentru a garanta că salariatele nu vor fi obligate să presteze munca în timpul nopții pe întreaga perioadă a sarcinii sau a celei ulterioare nașterii.

Directiva stabilește un concediu minimal de maternitate pe durata a 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte sau după naștere. Pentru efectuarea controalelor medicale prenatale care trebuie efectuate în timpul programului de lucru, salariatele trebuie să beneficieze de o dispensă de muncă.

Salariatele protejate de directivă nu pot fi concediate și nu pot suferi diminuarea drepturilor salariale sau a oricăror alte beneficii.

Statele membre trebuie să asigure dreptul fiecărei salariate care se consideră discriminată pe criteriul stării sale de a avea la dispoziție o cale jurisdicțională și/sau de a se adresa unor alte instanțe competente.

4. Directiva 96/34/CE cu privire la acordul cadru referitor la concediul parental încheiat de Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronatului din Europa - UNICE, Centrul European al Întreprinderii Publice - CEEP și Confederația Sindicatelor Europene - CES (organizații comunitare patronale și sindicale).

Prin această directivă se stabilește dreptul salariaților și salariatelor de a beneficia de un concediu parental ca urmare a nașterii sau adopției unui copil pentru a se putea ocupa de acesta timp de cel puțin 3 luni până la o vârstă determinată ce poate merge până la 8 ani. Directiva prevede:

- statele membre vor adopta măsurile necesare pentru a se evita concedierea salariaților și salariatelor care are ca motivație solicitarea concediului parental;
- la terminarea concediului parental, salariații au dreptul de a se întoarce la locul său de muncă, sau dacă acest lucru nu mai este posibil, trebuie să i se garanteze accesul la o muncă echivalentă sau similară;

¹² Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind respectarea principiului egalității între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la angajare, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă, publicată în JO L 39, 14.02.1976, p. 40.

- drepturile dobândite sau în curs de dobândire de un salariat la data începerii concediului parental – inclusiv schimbările provenite din prevederile legale noi sau din contractele colective de muncă - sunt menținute în starea lor până la sfârșitul concediului parental;
- este necesară adoptarea măsurilor necesare care să asigure dreptul lucrătorilor de a lipsi de la programul de lucru în cazuri de forță majoră determinată de situații familiale urgente cauzate de boală sau accident, care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului.

5. Directiva 87/80/CE privind aducerea dovezii în cazurile de discriminare bazată pe sex. Directiva se aplică tuturor situațiilor acoperite de directivele prezentate anterior. Directiva instituie obligația statelor membre de a adopta măsurile necesare pentru ca, atunci când o persoană se consideră discriminată prin nerespectarea principiului egalității de tratament și aduce cazul său în fața instanțelor judecătorești sau în fața oricăror altor organisme abilitate fapte care permit prezumarea existenței unei discriminări directe sau indirecte, partea pârâtă să fie obligată să-și dovedească nevinovăția, prin dovedirea că nu a existat nici o încălcare a principiului egalității de tratament.

Inversarea sarcinii probei este derogatorie de la normele de drept comun, ea fiind specifică numai dreptului muncii.

Directiva definește și discriminarea indirectă ca fiind orice prevedere, criteriu sau practică națională aparent neutră care afectează o proporție semnificativă de persoane, indiferent de gen, cu excepția cazurilor în care această nouă prevedere, criteriu sau practică este adecvată și necesară și este justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu sexul.

6. Directiva 2000/43/CE privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea etnică sau rasială vizează eliminarea oricărei discriminări directe sau indirecte pe motiv de origine etnică sau rasială în anumite domenii între care sunt enunțate în mod special condițiile de angajare și muncă, accesul la pregătire profesională, protecție socială și avantaje sociale. Directiva face diferența între discriminarea directă și discriminarea indirectă. Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, a fost sau va fi tratată astfel pe motivul originii etnice sau rasiale este considerată discriminare directă spre deosebire de situația în care o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutre ar pune persoane de o anumită origine etnică sau rasială în dezavantaj, în comparație cu alte persoane care, constituie discriminare indirectă.

7. Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în domeniul ocupării forței de muncă și a muncii. Dispoziția comunitară descrie termenul de „hărțuirea” ca fiind o formă de discriminare atunci când un comportament de neacceptat determinat de religia, convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală a unei persoane are ca obiect sau ca efect aducerea unei atingeri demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Dacă însă se întâlnește o situație în care există anumite exigențe legate de natura unei activități profesionale, caracteristica în cauză o constituie o exigență profesională esențială și determinantă, cu condiția ca scopul să fie legitim și ca exigența să fie proporțională se consideră că această situație constituie excepție de la acest principiu.

În conținutul actului comunitar întâlnim prevederi cu privire la obligațiile pe care le au angajatorii în ceea ce privește asigurarea accesului la un loc de muncă a persoanei cu handicap, a dezvoltării și asigurării evoluției profesionale a unei astfel de persoane; aplicarea diferențelor de tratament bazate pe vârstă să se justifice și să fie permise numai în mod obiectiv, rezonabil și legitim; crearea unui cadru legal și accesibil cu privire procedurile de soluționare a cazurilor de încălcare a principiului egalității de tratament; instituirea de măsuri de protecție a salariaților împotriva concedierilor sau tratamentului discriminatoriu ca urmare a formulării unei acțiuni împotriva angajatorului care vizează respectarea principiului egalității de tratament ori determinarea cadrului sancționator în cazul încălcării acestui

principiu(sanctiunile care prevad acordare unei indemnizatii victimei trebuie sa asigure ca aceasta este efectivă, proporțională și descurajantă).

Directiva mai face referire și la asigurarea dreptului organizațiilor sau persoanelor juridice care prezintă interes, de a angaja în contul și în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură administrativă și judiciară pentru a solicita respectare obligațiilor stabilite de directivă.

Dispozițiile comunitare prevad că sarcina probei revine părții pârâte însă acest principiu nu se aplică în cauzele penale.

Pentru asigurarea aplicării prevederilor directivei se încurajează dialogul social inclusiv prin supravegherea practicilor la locurile de muncă, prin contractele colective, coduri de conduită etc;

II. DREPTUL INTERN

A. Codul Muncii statuează la nivel de principiu nediscriminarea în relațiile de muncă pentru toți salariații și angajatorii¹³, fiind interzisă 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, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Totodată, au fost definite atât discriminarea directă cât și cea indirectă.

În acest sens discriminarea directă este generată de actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile menționate anterior, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii; pe când discriminare indirectă este reprezentată de actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele menționate anterior, dar care produc efectele unei discriminări directe¹⁴.

Codul muncii stabilește și regimul de sancționare al actelor sau faptelor de discriminare săvârșite în legătură cu relațiile de muncă sub forma răspunderea disciplinară(intervine în situațiile în care un salariat săvârșește un fapt sau un act discriminatoriu față de un alt salariat sau chiar angajator, considerându-se că a săvârșit o abatere disciplinară) și a răspunderii patrimoniale(intervine în situația în care salariatul suferă un prejudiciu material ca urmare a unui act sau fapt discriminatoriu săvârșit de angajator)¹⁵.

Prevederile Codului muncii cu privire la discriminarea directă sau indirectă în domeniul relațiilor de muncă se completează cu prevederile **Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**¹⁶, aprobată cu modificări prin Legea 48/2002¹⁷ și modificată și completată prin Ordonanța Guvernului nr. 77/2003¹⁸, prin care se stabilește cadrul general al răspunderii contravenționale ca urmare a săvârșirii actelor și faptelor de discriminare în legătură cu relațiile de muncă.

Contravențiile reglementate de prevederile Ordonanței nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare au în vedere următoarele situații:

¹³ A se vedea , Raluca Dimitriu, Noul Cod al muncii. Privire asupra principiilor fundamentale, în „Raporturi de muncă”, nr.3/2003, p. 49-50.

¹⁴ A se vedea Magda Volonciu, Libertatea muncii, principiul fundamental al dreptului muncii, în „Studii de drept românesc”, nr.3-4/1991, p. 152.

¹⁵ Codul muncii reglementează în Titlul XI „Răspunderea juridică” la Capitolul 2 „Răspunderea disciplinară” la art.263-268 și la Capitolul 3 „Răspunderea patrimonială” la art.269-275.

¹⁶ Publicata în Monitorul Oficial nr. 431 din 2 septembrie 2000

¹⁷ Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 69 din 31 ianuarie 2002.

¹⁸ Publicata în Monitorul Oficial nr. 619 din 30 august 2003

- condiționarea alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența acesteia la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența acesteia la o categorie defavorizată.
- discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, manifestată în următoarele domenii:
 - a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
 - b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
 - c) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
 - d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
 - e) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.
- condiționarea ocupării unui post, prin anunț sau concurs lansat de angajator sau de reprezentantul acestuia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților.
- discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, comunități lingvistice, origine etnică, religie, categorie socială sau categorie defavorizată ori datorită vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

Contravențiile prezentate anterior se sancționează cu amendă între 500.000 lei și 10.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 1.000.000 lei și 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Competența de a constata și sancționa aceste contravenții aparține Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se sesizează din oficiu sau la sesizarea oricărei persoane fizice prin care trebuie să se precizeze actele sau faptele pe care le consideră discriminatorii precum și indicarea persoanei care se face vinovată de săvârșirea acestora.

De asemenea, în cazul în care salariații au suferit și un prejudiciu material ca urmare a unor fapte sau acte de discriminare aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești pentru a solicita despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare. Aceste acțiuni sunt scutite de taxă judiciară de timbru.

La cererea salariatului/salariaților reclamanți, instanța poate dispune retragerea, de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

Un alt act normativ cu relevanță în domeniul nediscriminării în relațiile de muncă este Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Astfel, legea prevede că prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la: alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egală; informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare

profesională; promovare la orice nivel ierarhic și profesional; condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare; beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale.

Tot în acest act normativ se regăsesc și obligațiile angajatorilor care asigură respectarea acestui principiu, după cum urmează: să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel; introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților; să informeze sistematic angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Legea mai sus amintită dispune și o serie de interdicții angajatorului. Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă (cu excepția acelor practici pentru locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante):

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/ sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Tot discriminare după criteriul de sex o constituie și *hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă* sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea care are ca scop: crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; influențarea negativă a situației persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Pentru a se preveni și elimina hărțuirea sexuală, angajatorul are următoarele obligații: să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare, directă sau indirectă, și acțiuni de hărțuire sexuală; să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de hărțuire sexuală; să aplice imediat după sesizare sancțiunile disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Pentru protecția dreptului la acțiune a persoanelor care se consideră discriminate, Legea nr. 202/2002 prevede că este discriminare și totodată se interzice modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor acestei legi

și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare după criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante au obligația de a stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

În ceea ce privește posibilitatea înaintării și a soluționării plângerilor salariaților care se consideră discriminați prin încălcarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei în domeniul relațiilor de muncă, Legea nr.202/2002 reglementează următoarea procedură, care este derogatorie de la procedura instituită de Ordonanța 137/2002:

(1) Angajații au dreptul ca în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex să formuleze sesizări, reclamații ori plângeri către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) în cazul în care această sesizare/ reclamație nu a fost rezolvată la nivelul unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(3) Prin plângerea introdusă la instanțele judecătorești salariatul care se consideră discriminat după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/ sau morale, precum și/ sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

III CONCLUZII

În domeniul egalității de tratament întâlnită în cadrul raporturilor juridice de muncă, legislația națională este armonizată în totalitate prevederilor internaționale și comunitare în domeniu.

Acest aspect reprezintă un pas înainte în vederea aderării României la uniunea Europeană dar și a creării unui cadru normativ modern și democratic în acest domeniu, prin care se promovează și se menține egalitatea de tratament între membrii societății indiferent de rasă, sex, orientare sexuală, apartenență politică, etc. a acestora , firești în orice stat de drept.

Astfel, trebuie subliniat progresul înregistrat de România în ultimii ani prin adoptarea legislației specifice antidiscriminatorii (Ordonanța de urgență nr. 137/2000), egalității de tratament între bărbați și femei (Legea 202/2002) și prin adoptarea Codului Muncii care a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând ori ce fel de discriminare, directă sau indirect.