



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

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

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN CAZ DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ (I)

Partea I



Există numeroase citate celebre de la personalități istorice și contemporane care subliniază importanța egalității și a drepturilor omului.

Un exemplu este citatul lui Martin Luther King Jr.: **„Nu judecați oamenii după culoarea pielii lor, ci după conținutul caracterului lor”**. Acest citat evidențiază importanța de a trata oamenii cu respect și demnitate, indiferent de rasă sau etnie.

Un alt exemplu este citatul lui Nelson Mandela: **„Educația este cea mai puternică armă pe care o putem folosi pentru a schimba lumea”**. Acest citat subliniază importanța accesului la educație pentru toți oamenii, indiferent de originea lor socială sau etnică.

Citatele inspiraționale au un rol important în combaterea discriminării și promovarea egalității și drepturilor omului în societate. Ele pot transmite mesaje puternice și motivaționale, care să îi inspire pe oameni să lupte împotriva nedreptății și să promoveze acceptarea și toleranța față de diferențele culturale, sociale, religioase sau de orientare sexuală. Citatele celebre pot avea un impact profund asupra oamenilor, reușind să schimbe mentalități și să îi motiveze să acționeze pentru a crea o lume mai echitabilă și mai inclusivă.



Discriminarea în mediul de lucru poate avea un impact negativ asupra angajaților și asupra performanței companiilor. Citatele despre importanța diversității în companii pot inspira angajatorii să promoveze un mediu de lucru inclusiv și echitabil.

Un exemplu este citatul lui Richard Branson: „**Dacă nu îți pasă de angajații tăi, nu îți pasă de afacerea ta**”. Acest citat subliniază importanța respectului și valorizării angajaților, indiferent de diferențele lor.

Un alt exemplu este citatul lui Sheryl Sandberg: „**Nu poți fi ceea ce nu poți vedea**”. Acest citat evidențiază importanța reprezentării diversității în companii și în pozițiile de conducere, pentru a crea un mediu de lucru echitabil și inclusiv.



I. Discriminarea la locul de muncă

Discriminarea la locul de muncă înseamnă tratamentul inegal aplicat unei persoane din cauza unor criterii precum genul, vârsta, religia, dizabilitatea, orientarea sexuală sau originea etnică. Situația poate afecta serios starea emoțională, performanța și sentimentul de siguranță al angajaților. În România, angajatorii trebuie să implementeze politici clare de prevenire a discriminării, iar angajații au dreptul să lucreze într-un mediu lipsit de intimidare sau abuz.

Ce este discriminarea la locul de muncă?

Discriminarea la locul de muncă reprezintă orice formă de tratament nedrept sau excludere a unei persoane pe baza unor criterii protejate de lege, de exemplu sexul, rasa, etnia, religia, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală. Poate apărea în orice etapă a relației de muncă: la angajare, promovare, salarizare, evaluare profesională sau concediere.



Situația poate apărea în diferite contexte. Uneori, o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta aflată într-o situație comparabilă, din cauza unui criteriu protejat. Alteori, o regulă, practică sau condiție aparent neutră are un efect dezavantajos asupra unui anumit grup de persoane. Hărțuirea este de asemenea o formă de discriminare la locul de muncă și se referă la comportamente nedorite verbale, nonverbale sau fizice care lezează demnitatea unei persoane. De regulă, creează un mediu ostil sau umilitor.

Legea română impune angajatorilor să prevină și să sancționeze astfel de situații. Totodată, angajații discriminați au dreptul de a solicita protecție și despăgubiri prin intermediul instituțiilor competente.



Legislația în vigoare privind discriminarea

a) *Cadrul legislativ din România* privind discriminarea la locul de muncă este unul complex. Reglementările includ: Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), care interzice orice formă de discriminare directă sau indirectă în relațiile de muncă. Legea nr. 167/2020, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire morală la locul de muncă. Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013; Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014; Hotărârea Guvernului României nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 792 din 12 decembrie 2001. Împreună, aceste acte normative definesc drepturile angajaților, responsabilitățile angajatorilor și sancțiunile aplicabile în cazurile de încălcare.



b) Fundamentul normativ *internațional și european*

- în *dreptul internațional*

- Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale;
- Carta Socială Europeană Revizuită.

- în *dreptul Uniunii Europene*

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;



- Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
 - Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
 - Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.



Principalele prevederi ale Codului Muncii referitoare la discriminare

Potrivit Codului Muncii, este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă față de un angajat sau un candidat pe criterii de:

- rasă
- naționalitate
- etnie
- limbă
- religie
- convingeri
- sex
- orientare sexuală
- vârstă
- handicap
- categorie socială
- statut de refugiat
- apartenență la o categorie defavorizată
- orice alt criteriu similar



Codul Muncii mai prevede că hărțuirea (inclusiv cea sexuală sau morală) este o formă de discriminare și este strict interzisă. Se consideră hărțuire orice comportament care afectează demnitatea unei persoane și creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

Totodată, angajații sunt protejați împotriva victimizării, adică a oricărui tratament nefavorabil aplicat pentru că au depus o plângere, au participat la o investigație sau au susținut o persoană discriminată.

Codul obligă angajatorii să promoveze egalitatea de șanse, să includă în regulamentul intern prevederi clare privind interzicerea discriminării și să ia măsuri prompte de investigare și sancționare atunci când apar astfel de fapte.



Legea nr. 167/2020

Legea nr. 167/2020 este principalul act normativ care reglementează hărțuirea morală și discriminarea la locul de muncă. Conform acesteia, este interzis orice comportament ostil, verbal sau nonverbal, care are drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.

Legea discriminării la locul de muncă se aplică tuturor raporturilor de muncă, indiferent dacă actele sunt comise de superiori, colegi sau colaboratori externi. Faptele de hărțuire pot atrage răspundere disciplinară, contravențională sau chiar penală.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

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

Angajatorii au obligația legală de a preveni și combate hărțuirea morală prin:
introducerea de proceduri clare de sesizare și investigare a plângerilor
reglementarea comportamentelor nepermise în regulamentul intern
instruirea personalului privind respectarea demnității la locul de muncă
Un aspect important al Legii nr. 167/2020 este sarcina probei, care revine angajatorului în cazul în care un angajat reclamă hărțuirea morală.



Ce sancțiuni sunt prevăzute?

Încălcarea prevederilor legale privind discriminarea la locul de muncă poate atrage mai multe tipuri de sancțiuni, în funcție de gravitatea faptei și de cadrul juridic aplicabil. Astfel, angajatorii riscă:

- avertisment scris (pentru abateri minore)
- amenzi contravenționale (între 1000 și 100.000 lei)
- sancțiuni disciplinare interne (reducerea salariului, retrogradarea sau desfacerea contractului de muncă)
- răspundere civilă (despăgubiri morale și materiale pentru prejudiciul cauzat)
- răspundere penală (în cazurile grave, de exemplu hărțuire repetată sau amenințările)

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) poate dispune măsuri corective și sancțiuni complementare, iar instanțele de judecată pot obliga angajatorul să elimine efectele faptelor discriminatorii.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

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



Mulțumesc pentru atenție!

Întocmit,
Expert consiliere în carieră,



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

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

