



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 II



I. Tipuri de discriminare

Discriminarea la locul de muncă poate lua mai multe forme, iar fiecare are caracteristici specifice și implicații legale. Cele mai des întâlnite sunt discriminarea directă, indirectă, pozitivă și prin asociere.

a) Directă

Discriminarea directă se referă la situațiile în care un angajat este tratat mai puțin favorabil decât alții din cauza unui criteriu protejat. Este cel mai evident și ușor de identificat tip. Exemplele includ:

- refuzul angajării unei persoane calificate doar din cauza sexului sau rasei
- limitarea accesului la promovare sau la training-uri în mod explicit pe baza vârstei sau orientării sexuale
- aplicarea unor politici interne care favorizează un grup de angajați în detrimentul altora, fără justificare obiectivă

Dacă un angajator își tratează toți angajații în mod nefavorabil, aceasta nu va echivala cu discriminare, deoarece tratamentul îi afectează pe toți angajații. Odată ce reclamantul a stabilit un caz preliminar de discriminare, pârâtul trebuie să stabilească un motiv credibil (nediscriminatoriu) pentru tratamentul mai puțin favorabil.



b) Indirectă

Discriminarea indirectă apare atunci când o regulă, criteriu sau practică aparent neutră afectează în mod disproporționat un anumit grup de angajați. Spre deosebire de discriminarea directă, nu este evidentă la prima vedere. Exemple:

- program de lucru strict, care nu ține cont de obligațiile familiale; afectează în general femeile cu copii mici
- cerințe de înălțime sau greutate pentru anumite posturi
- interdicții privind anumite accesorii sau simboluri religioase

Ca și în cazul discriminării directe, conceptul de comparație este important, pentru o comparație adecvată nu trebuie să existe nicio diferență materială, însă comparatorii nu trebuie să fie identici.

Diferența practică dintre discriminarea directă și cea indirectă constă în faptul că, dacă un angajator poate demonstra că regula sau practica este un mijloc proporțional de a atinge un scop legitim, nu va fi discriminat indirect în mod ilegal împotriva angajatului.



c) Pozitivă

Discriminarea pozitivă urmărește să corecteze inegalitățile existente și să ofere șanse egale grupurilor dezavantajate. Nu este interzisă de lege, cât timp nu produce discriminare inversă sau tratamente inechitabile altor angajați. Iată câteva exemple:

- programe de mentorat sau training dedicate femeilor pentru poziții de leadership în companii cu istoric de subreprezentare a genului
- reducerea discrepanțelor salariale prin creșterea compensării pentru angajații din grupuri vulnerabile
- recrutarea activă din comunități subreprezentate pentru a diversifica echipa



d) Prin asociere

Discriminarea prin asociere se referă la tratamentul inechitabil aplicat unei persoane din cauza legăturii sale cu o altă persoană aparținând unui grup protejat. Cu alte cuvinte, angajatul este afectat indirect de statutul sau caracteristicile altcuiva. De exemplu:

- refuzul promovării unui angajat pentru că are un copil cu dizabilitate
- hărțuirea sau excluderea unui angajat pentru că partenerul său aparține unei minorități etnice
- limitarea accesului la proiecte sau beneficii pentru un angajat cu rude într-un grup protejat de lege



Exemple de discriminare la locul de muncă

Există mai multe forme de discriminare și hărțuire de care angajatorii și angajații trebuie să fie conștienți. Iată câteva definiții și exemple concrete de care să ții cont:

Legată de gen

Discriminarea de gen implică tratarea inechitabilă a persoanelor pe baza sexului lor. Se manifestă prin diferențe salariale, limitarea oportunităților de promovare sau hărțuire sexuală. Legislația română interzice explicit discriminarea sexuală la locul de muncă.

Exemple:

- diferențe salariale nejustificate între bărbați și femei
- limitarea accesului la promovare din cauza stereotipurilor legate de gen
- hărțuire sexuală (comentarii nepotrivite, avansuri nedorite, orice alte comportamente inadecvate)



Pe criterii de rasă sau origine etnică

Discriminarea rasială la locul de muncă apare atunci când un angajat este tratat diferit din cauza rasei sau originii etnice. Legislația română și standardele internaționale interzic astfel de practici.

Exemple:

- refuzul angajării unui candidat calificat din cauza originii sale etnice
- comentarii sau glume ofensatoare legate de rasă în timpul ședințelor
- excluderea din anumite proiecte sau responsabilități pe baza etniei



Legată de orientarea sexuală

Discriminarea pe baza orientării sexuale este strict interzisă și poate include orice tratament inechitabil sau hărțuire.

Exemple:

- refuzul angajării sau promovării pe baza orientării sexuale
- limitarea creșterilor salariale din motive legate de orientarea sexuală
- hărțuire verbală sau glume ofensatoare referitoare la orientarea sexuală



Hărțuire

Deși mulți angajați pot simți că sunt sau au fost „hărțuiți” de către angajator din cauza utilizării obișnuite a termenului, există totuși o definiție specifică pentru hărțuire în conformitate cu Legea egalității din 2010.

Hărțuirea se poate manifesta prin:

- comentarii ofensatoare sau intimidante legate de criteriile protejate
- gesturi sau acțiuni care creează un mediu de lucru ostil
- repercusiuni împotriva angajaților care raportează hărțuirea

Conduita nedorită trebuie să se refere la caracteristica protejată. Domeniul de aplicare este larg și, de asemenea, Tribunalele pot lua în considerare o serie de evenimente care ar putea constitui un comportament nedorit.



Bullying și excludere socială la locul de muncă

Bullying-ul implică comportamente negative persistente cu scopul de a intimida sau răni colegii.

Excluderea socială este o formă mai subtilă de bullying, care presupune izolarea individului de activități sociale sau profesionale. Ambele sunt descurajate de lege, iar angajatorii au responsabilitatea de a preveni și sancționa astfel de practici.

Exemple:

- umiliri și reproșuri constante în fața colegilor
- răspândirea de zvonuri sau bârfe
- excluderea intenționată din activități sociale (prânzuri, întâlniri informale etc).



Victimizare

Similar hărțuirii, mulți angajați pot simți că au fost victimizați de angajatorul lor din numeroase motive, însă prevederea privind victimizarea îi protejează doar pe cei care au făcut un act protejat de a suferi un tratament dăunător.

- A îl supune pe B în detriment
- Pentru că B a făcut un act protejat.

Actele protejate relevante sunt:

- Inițierea de proceduri judiciare sau de tribunal (fie împotriva angajatorului sau a unei terțe părți) în temeiul Legii privind egalitatea.
- Oferirea de dovezi sau informații în legătură cu o revendicare
- A face orice alt lucru în scopurile sau în legătură cu Legea egalității din 2010 sau legislația anterioară privind discriminarea
- Afirmarea (în mod expres sau nu) că angajatorul (sau un terț) a făcut un act care ar echivala cu o încălcare a Legii privind egalitatea din 2010 sau a legislației anterioare privind discriminarea.

Printre exemplele de prejudiciu se numără trecerea la promovare, refuzul unui bonus sau premiu, amenințarea cu disciplina sau concedierea.



Discriminarea cu dizabilități

Discriminarea care decurge din *dizabilitate* apare acolo unde:

- A îl tratează pe B în mod nefavorabil
- Din cauza a ceva
- Acel ceva apare ca urmare a handicapului lui B și
- A nu poate demonstra că tratamentul este un mijloc proporțional de atingere a unui scop legitim.

Testul de mai sus este un test obiectiv și nu necesită un comparator. Totuși, dacă angajatorul poate demonstra că nu știa și nu s-ar fi putut aștepta în mod rezonabil să știe despre handicapul angajaților, atunci angajatorul nu se va face vinovat de discriminare în funcție de handicap.



Pe criterii de religie

Discriminarea religioasă implică tratamentul inechitabil al angajaților pe baza credințelor sau practicilor religioase. Aceasta poate include refuzul angajării, limitarea promovării sau crearea unui mediu ostil pentru cei care practică anumite religii.

Exemple:

- refuzul angajării
- limitarea promovării
- interzicerea purtării simbolurilor religioase (cruce, hijab) fără justificare obiectivă
- comentarii ofensatoare sau glume pe teme religioase
- neacordarea de timp liber pentru sărbători religioase importante pentru anumite confesiuni.



Pe criterii de vârstă

Discriminarea pe criterii de vârstă apare atunci când angajații sunt tratați diferit sau excluși din motive legate de vârsta lor. Poate afecta atât tinerii, cât și persoanele în vârstă.

Exemple:

- refuzul angajării tinerilor sau persoanelor mature pentru anumite posturi
- limitarea accesului la proiecte complexe sau la promovare în funcție de vârstă
- stereotipuri negative și comentarii depreciative legate de capacitatea de a învăța sau adapta la tehnologie



II. Ce presupune *egalitatea de șanse* la locul de muncă?

Egalitatea de șanse înseamnă crearea unui mediu în care toți angajații, indiferent de gen, rasă, vârstă sau alte caracteristici protejate, au acces echitabil la oportunități, tratament corect și protecție împotriva discriminării. Presupune atât responsabilități ale angajatorilor, cât și drepturi ale angajaților. Principalele aspecte includ:

- acces egal la angajare și selecție profesională
- șanse echitabile de promovare și dezvoltare profesională
- remunerație echitabilă pentru muncă egală
- protecție împotriva hărțuirii sau abuzului bazat pe criterii protejate
- respectarea principiului non-discriminării în procedurile interne și cultură organizațională
- implementarea de politici interne și proceduri clare pentru prevenirea discriminării



Definiția egalității de șanse conform Legii nr. 202/2002

Legea nr. 202/2002 privind *egalitatea de șanse* și de tratament între bărbați și femei stabilește cadrul legal prin care se urmărește eliminarea oricărei discriminări pe bază de gen și asigurarea accesului echitabil la oportunitățile oferite de societate. Presupune ca femeile și bărbații să aibă șanse identice în angajare, promovare, remunerare și în condițiile generale de muncă.

Legea interzice orice formă de discriminare la locul de muncă sau segregare pe criterii de gen. Totodată, protejează angajații împotriva hărțuirii și abuzurilor. De asemenea, legea prevede obligația angajatorilor de a implementa politici interne care să promoveze egalitatea de șanse, să prevină discriminarea și să faciliteze participarea activă a ambelor genuri în viața profesională.



Care sunt drepturile și obligațiile angajatorilor?

Angajatorii au responsabilitatea de a crea și menține un mediu de lucru fără discriminare, în care toți angajații sunt tratați echitabil. Concret, este vorba despre implementarea de politici și proceduri interne anti-discriminare și anti-hărțuire, asigurarea unor criterii obiective pentru recrutare, promovare și evaluarea performanței, investigarea promptă a plângerilor de discriminare sau hărțuire, aplicarea măsurilor corective și sancțiunilor corespunzătoare în cazul încălcării regulilor și organizarea de sesiuni de training și conștientizare pentru angajați și management.

Angajatorii sunt obligați să respecte legislația privind egalitatea de șanse și tratament, să asigure transparență în procesul decizional și să evite orice criteriu sau practică care ar putea avea efect discriminatoriu. Conștientizarea și prevenirea riscurilor psihologice la locul de muncă este de asemenea un subiect de care angajatorii ar trebui să țină cont.



Excepții și cerințe speciale

Există situații în care legea permite excepții sau cerințe specifice, însă doar dacă sunt obiective și justificate. De exemplu, cerințele legate de vârstă, gen sau alte criterii protejate pot fi acceptate doar dacă sunt esențiale pentru natura postului (actor pentru un rol specific). În cazul discriminării pozitive, trebuie să se adreseze doar grupurilor dezavantajate, pentru a corecta inegalitățile existente. Angajatorii trebuie să documenteze și să motiveze deciziile pentru a demonstra că nu sunt discriminatorii.

Soluții pentru prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă

Angajatorii pot implementa următoarele măsuri:

- politici interne clare privind egalitatea de șanse și prevenirea discriminării
- training-uri periodice pentru angajați și management privind diversitatea și incluziunea
- proceduri transparente pentru recrutare, promovare și evaluarea performanței
- canale sigure și confidențiale pentru raportarea plângerilor
- monitorizarea și evaluarea periodică a practicilor organizaționale pentru a identifica eventuale dezechilibre
- promovarea unui mediu de lucru incluziv prin activități de team-building și suport pentru diversitate
- supravegherea respectării legislației privind egalitatea de șanse
- aplicarea sancțiunilor necesare în caz de încălcare a legislației.



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

Discriminarea la locul de muncă poate avea efecte negative serioase atât asupra angajaților, cât și a organizațiilor din care fac parte. Legislația română oferă un cadru clar de protecție, iar angajatorii au responsabilitatea de a preveni și sancționa astfel de comportamente. Egalitatea de șanse și politicile interne bine implementate contribuie la un mediu de lucru incluziv și productiv.



Exemple de Întrebări frecvente:

1. Cui să te adresezi dacă ești discriminat la locul de muncă?

Poți contacta responsabilul HR, inspectoratul teritorial de muncă sau organizațiile specializate în protecția drepturilor angajaților.

2. Angajații afectați de discriminare pot depune plângere anonimă?

Da, legislația permite depunerea plângerilor anonime, iar angajatorii trebuie să investigheze fără a dezvălui identitatea reclamantului.

3. Ce obligații au angajatorii în astfel de spețe?

În spețe de discriminare la locul de muncă, angajatorii trebuie să investigheze rapid plângerile, să aplice măsuri corective și sancțiuni corespunzătoare și să prevină repercusiunile împotriva angajaților care raportează discriminarea.

4. Ce să nu faci un angajat atunci când este discriminat?

Dacă ai fost discriminat la job, este important să nu reacționezi impulsiv sau agresiv, să nu ignori problema și să nu încerci să rezolvi situația pe cont propriu, fără a raporta conform procedurilor interne sau legale



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

