



**APROB,
MANAGER INTERIMAR
DAN-ALEXANDRU PETRE**

**PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚI DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

2025 – 2027

1.1 CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe, constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Politica și planul de acțiune implementat în cadrul Centrului Național de Artă „Tinerimea Română” pentru perioada 2025 – 2027 reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Prin urmare, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în procesele și practicile din cadrul instituției.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al dreptului UE care se aplică tuturor domeniilor vieții sociale, inclusiv pieței muncii. Egalitatea de tratament în încadrarea în muncă și condițiile de muncă interzice discriminările directe sau indirecte între femei și bărbați în ceea ce privește:

- recrutare;
- acces la încadrarea în muncă sau la activitățile nesalariale;
- concediere;
- formare și promovare profesională;
- afilierea la organizațiile de salariați sau patronale.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982), astfel, în sensul legii, principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați înțelege luarea în considerare a tuturor capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin, precum și tratamentul egal al acestora.

Potrivit legislației în vigoare, măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie (...) precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, pot opta pentru:

- a desemna un angajat căruia să îi revină, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Toate instituțiile cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul legii.

Țările UE desemnează organisme împuternicite să promoveze, să analizeze și să supravegheze principiul egalității de tratament, precum și să asigure monitorizarea legislației și să ofere ajutor independent victimelor discriminării.

În plus, instituțiile trebuie să promoveze principiul egalității de șanse între femei și bărbați și să consolideze rolul partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale.

Centrul Național de Artă „Tinerimea Română” își asumă angajamentul să asigure un mediu instituțional pentru a sprijini egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației europene și naționale.

II. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1. **HĂRȚUIRE** – se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

2. **HĂRȚUIRE SEXUALĂ** – se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

3. **HĂRȚUIRE PSIHOLAGICĂ** – se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acțiuni intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

4. **SEX** – desemnează ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.

5. **GEN** – desemnează ansamblul de roluri comportamentale, atitudinale și activități pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

6. **ACȚIUNI POZITIVE** – se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.

7. **MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ** – se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă utilizarea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

8. **DISCRIMINARE BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX** – se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea 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, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.

9. **DISCRIMINARE MULTIPLĂ** – se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

10. **EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN REALITĂȚILE DE MUNCĂ** – se înțelege excluderea discriminării bazate pe sex referitoare la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- instruire și consiliere profesională, programe de inițiere, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; organizații sindicale, patronale și organisme profesionale precum și la beneficii acordate de acestea.

11. Prin **ȘANSE EGALE** se înțelege setul de obiective de egalitate de gen, ce se bazează pe raționamentul că este nevoie de o serie întreagă de strategii, acțiuni, măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.

12. Prin **EGALITATE DE ȘANSE** se înțelege lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.”

13. **DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN** desemnează diferența dintre categoriile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați.

14. **EGALITATEA DE GEN** presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați.

15. **EGALITATEA DE TRATAMENT** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de gen și sex și totodată nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive, precum sarcina și maternitatea. „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal.”

16. **ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN (GENDER MAINSTREAMING)** – elementul esențial al întregii abordări integratoare a egalității de gen este incluziunea în toate procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc.

III. PRINCIPII GENERALE

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) Principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și a altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) Principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) Principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) Principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor privind domeniul sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) Principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apară și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelurile vieții publice.

f) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

IV. CADRUL LEGAL NAȚIONAL. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările ulterioare și completările ulterioare și H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Potrivit art. 7 al legii menționate mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege exclusiv nediscriminarea la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

- c) veniturile pentru muncă de valoare egală;
- d) informarea și consilierea profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare și reconversie profesională, inclusiv ucenicie;
- e) promovarea în funcție și dezvoltarea carierei profesionale;
- f) condițiile de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficiile, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Potrivit aceluiași act normativ, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația 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.

Constituția României – Potrivit alin. (4) al art. 41 femeile au salariul egal cu bărbații: „La muncă egală, femeile au salariul egal cu bărbații.”

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, în art. 5 definește principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă astfel: Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, origine, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, etnie, handicap, vârstă, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opinie politică, apartenență sau activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată este interzisă.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în Codul Muncii, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute în Lege, în afara cazului în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Codul Muncii, care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Discriminarea prin asociere constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute în Lege, este

asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Codul Muncii, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă se realizează, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Totodată, potrivit art. 159 și 162 din același act normativ se stipulează că la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală și totodată stabilirea salariului individual se realizează prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Lege-Cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Actul normativ menționat mai sus reglementează principiile ce stau la baza sistemului de salarizare, astfel potrivit art. 6:

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

- a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform prevederilor art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;
- b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;
- c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, definește valorile supreme și garantate de lege în România astfel: „demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.”

De asemenea, o altă formă de discriminare se poate manifesta și prin **Hărțuire morală la locul de muncă**, care în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă: „1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi;

2. Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."

V. MĂSURI PREVENTIVE,

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ACCESUL LA CULTURĂ ȘI LA INFORMARE

Obligația instituțiilor publice de cultură din România, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural este aceea de a institui, în activitatea lor curentă, practici și măsuri nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex care să garanteze egalitatea de șanse și de tratament potrivit cadrului legal în vigoare.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

În cazul în care se impune restricționarea accesului unui dintre sexe în instituțiile publice de cultură, se vor avea în vedere criteriile obiective anunțate public, în conformitate cu dispozițiile legislației privind antidiscriminarea.

Este interzisă publicitatea care prejudiciază demnitatea umană după criteriul de sex, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară.

Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sfera lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Instituțiile publice au obligația de a asigura participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional și de conducere. Prevederile de mai sus se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

VI. MĂSURI PROACTIVE ALE ANGAJATORULUI, CU STABILIREA ROLULUI ȘI RESPONSABILITĂȚILOR CONCRETE

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea segregării și hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;
- realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

- informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoana desemnată pentru asigurarea implementării măsurilor sus-menționate.

VII. SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR ȘI RECLAMAȚIILOR PRIVIND DISCRIMINAREA BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX. DREPTURILE ANGAJAȚILOR

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații 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.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul de a sesiza instituția competentă, cât și să introducă cerere de instanță judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și asigurări sociale ori în cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul de a sesiza instituțiile competente și de a solicita repunerea în situația anterioară sau încetarea situației create, precum și despăgubiri pentru daunele morale și materiale suferite. Despăgubirile se acordă conform prevederilor dreptului comun și se stabilesc prin acord între părți sau prin hotărâre judecătorească. Ele pot consta și în plata unei sume de bani sau publicarea, prin mijloace de comunicare, a hotărârii judecătorești definitive prin care s-a constatat existența faptei de discriminare, la cererea și pe cheltuiala făptuitorului discriminării de la persoana care le-a săvârșit.

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru. Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoanele vinovate să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a regulilor de muncă și a condițiilor de muncă de către angajator, plata căreia se face din bugetul de stat și care revin atât angajatorului, cât și angajatului.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au încălcat drepturile, în acest caz, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va fi obligat la o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, iar această persoană trebuie să dovedească faptul că nu a existat o faptă de discriminare. Această prevedere se aplică fără a aduce atingere dreptului la apărare al reclamantului.

Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanei discriminate sau în nume propriu, să sesizeze instanțele competente și să susțină cauza persoanei discriminate.

VIII. CONTROL, CONSTATARE ȘI SANȚIONARE

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate, în conformitate cu legislația în vigoare.

IX. INSTITUȚII CU ATRIBUȚII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES) între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Margareta Perian – Compartimentul Resurse Umane