



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 247 din 17.02.2021

Dosar nr.: 105/2020

Petiția nr.: 1098/14.02.2020

Petent:

Reclamată: Societatea Renault Tehnologie Roumanie SRL

Obiect: posibilă faptă de discriminare pe criteriul genului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Renault Tehnologie Roumanie SRL (în continuare RTR) prin reprezentant legal cu sediul în București, str. Preciziei nr. 3gB, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, în calitate de angajat al societății reclamate, sesizează discriminarea sa pe criteriul genului, având în vedere că angajatelor de gen feminin li se acordă de 8 Martie o zi liberă, precum și o sumă de bani sub formă de bonuri cadou. Același lucru nu se întâmplă și în data de 19 noiembrie - declarată Ziua Bărbatului, subliniază petentul. Acesta mai precizează că și un angajat din cadrul departamentului Resurse umane al societății reclamate a atenționat cu privire la această situație, fără însă a primi până la data prezentei vreun răspuns.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților citând prin adresa nr. 1098/27.02.2020 și nr. 1422/27.02.2020 pentru data de 13.03.2020. Având în vedere declararea oficială a stării de urgență ca urmare a pandemiei creată de coronavirusul SARS-CoV-2., ședințele de audiere s-au suspendat, părțile fiind anunțate din timp. Ulterior, părțile au fost citate prin adresele nr. 3481/12.06.2020 ținându-se cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

5. Partea reclamată a răspuns la adresa CNCD nr.3481/12.06.2020 transmițând punctul sau de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 4033/06.07.2020.

6. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul, în calitate de angajat al societății reclamate, sesizează discriminarea sa pe criteriul genului, având în vedere că angajatelor de gen feminin li se acordă de 8 Martie o zi liberă, precum și o sumă de bani sub formă de bonuri cadou. Același lucru nu se întâmplă și în data de 19 noiembrie - declarată Ziua Bărbatului, subliniază petentul. Acesta mai precizează că și un angajat din cadrul departamentului Resurse umane al societății reclamate a atenționat cu privire la această situație, fără însă a primi până la data prezentei vreun răspuns.

8. Prin adresa nr. 7871/09.12.2020 petentul a transmis concluziile sale în cuprinsul cărora susține:

- a făcut această sesizare când era angajat al companiei reclamate
- față de cele expuse de reclamata în punctul său de vedere, petentul susține că, verbal, compania i-a transmis ca ar anula acest beneficiu decât să acorde și bărbaților același beneficiu. Acesta susține că a ridicat acest subiect și salariaților RTR nu dar au tratat problema și nici nu au furnizat vreo explicație. Petentul precizează că încă mai are e-mail – ul transmis acestora, ca dovadă a celor susținute.
- față de susținerea societății reclamate cu privire la firea mai firavă a femeilor, petentul precizează că nu dorește să comenteze cum sunt tratate femeile și care sunt așteptările pentru ele în mediul domestic, fiind ceva personal.
- de asemenea, petentul face referire la diferența vârstei de pensionare care este de natură să compenseze dezavantajele femeilor în raport cu bărbații în mediul profesional
- petentul mai arată și alte discrepanțe în diverse domenii atât profesionale cât și sociale între femei și bărbați
- în concluzie, acesta solicită ca și angajații de sex masculin să beneficieze de aceleași beneficii de Ziua Națională a Bărbatului, 19 Noiembrie, ca și femeile pentru ziua de 8 Martie.

Susținerile reclamatei

9. Reclamata a depus un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 4033/06.07.2020 cu privire la sesizarea nr. 1098/07.02.2020 în cuprinsul căruia susține următoarele:

- petentul a demisionat din cadrul societății în data de 28.03.2019, motiv pentru care invoca excepția lipsei calității procesuale active și lipsa de interes
- pe fondul cauzei, reclamata precizează că are un număr total de salariați de 2247, dintre care doar 584 sunt femei. Nu reprezintă discriminare practica societății de a acorda aceste beneficii salariatelor în baza dispozițiilor art. 2, alin. 3 din OG nr. 137/2000. De asemenea, acesta susține că este de notorietate faptul că domeniul de activitate al științelor exacte și al cercetării sunt dominate de bărbați. De asemenea, această acțiune afirmativă vine ca un efort conjugat al atragerii forței de muncă feminine al României ca stat membru al U.E.
- un alt aspect, îl reprezintă analizarea petiției prin prisma elementului de discriminare reprezentat de situațiile comparabile. Astfel, reclamata susține că de-a lungul timpului femeile au reprezentat un grup defavorizat economic, social, politic și cultural, iar acest tratament injust poate fi remediat în timp, doar printr-un set de politici, o serie de măsuri și acțiuni cu aplicare constantă, menite să ofere un tratament favorabil. Instituirea zilei internaționale a femeii a reprezentat o recunoaștere a acestora prin proclamarea zilei de 8 Martie de către ONU și declararea perioadei 1976 -1985 ca Deceniu ONU pentru condiția femeii. În prezent această zi este sărbătorită în toată lumea;
- se solicită respingerea petiției ca nefondată, având în vedere dispozițiile art. 2, alin. 3 din OG nr. 137/2000, precum și faptul că art.76 alin.4, lit a din Codul Fiscal al României prevede tichetele acordate salariatelor de 8 Martie care se constituie în venituri neimpozabile dacă valoarea lor nu depășește 150 lei. Același text nu prevede și acordarea tichetelor cadou pentru Ziua Internațională a Bărbatului;

- cât a fost angajatul său, petentul nu adepus nicio reclamație cu privire la acest aspect
- societatea își asumă rolul de participant activ la atragerea forței de muncă a doamnelor, practica de acordare a acestor tichete fiind o acțiune afirmativă aplicată cu un scop legitim.

V. Motivele de fapt și de drept

10. **În fapt**, petentul sesizează cu privire la o posibilă faptă de în calitate de angajat al societății reclamate, sesizează discriminarea sa pe criteriul genului, având în vedere că angajatelor de gen feminin li se acordă de 8 Martie o zi liberă, precum și o sumă de bani sub formă de bonuri cadou.

11. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”*. Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției lipsei calității procesuale active invocată de partea reclamată pe motivul că petentul nu mai lucrează în cadrul societății reclamate. Față de acest aspect, Colegiul director reține din susținerile părților că această reclamație a fost făcută atât timp cât timp a fost angajat al societății reclamate, cunoscând situația de fapt. Față de acest aspect, Colegiul director urmează a se exprima prin respingerea excepției invocate de societatea reclamată.

12. Ulterior analizării excepției invocate de partea reclamată, Colegiul urmează să analizeze fondul petiției astfel cum a fost formulat.

13. Ziua Internațională a Femeii (denumită generic Ziua Femeii) este sărbătorită pentru a comemora atât realizările sociale, politicile și condițiile economice ale femeilor, cât și lupta împotriva discriminării și violenței care își fac încă simțită prezența în multe părți ale lumii. Această zi a fost sărbătorită pentru prima dată la 28 februarie 1909 în New York, în amintirea marșului din anul anterior din New York la care 15.000 de femei au cerut un program de lucru mai scurt, salarii mai bune și dreptul la vot. Adunarea Generală a ONU a adoptat Ziua Internațională a Femeii în 1977. În unele țări ziua de 8 Martie este declarată prin lege zi liberă.

14. Ziua Internațională a Bărbatului este un eveniment anual sărbătorit pe 19 noiembrie, fiind inaugurată în 1999 în Trinidad și Tobago. Această zi nu este recunoscută de ONU.

15. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

16. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
 - bazată pe un criteriu
 - care atinge un drept.
49. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

17. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva*

Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (*Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit*, 30 iulie 1998, §75).

18. Statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare reprezintă un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (*Rasmussen împotriva Danemarcei*, 28 noiembrie 1984, §40). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (*Zeman împotriva Austriei*, 29 iunie 2006, §33). În domeniile în care nu există o practică comună a statelor marja de apreciere este la fel mai largă (*S.H. și alții împotriva Austriei*, §69). Chiar și în lipsa unei practici comune se poate stabili dacă există sau nu o tendință europeană (*I.B. împotriva Greciei*, 3 octombrie 2013, §82-83).

19. Colegiul director constată că, din punctul de vedere al acordării unui cadou mai mult simbolic (de 150 de lei) decât substanțial, Ziua Internațională a Femeii nu se poate compara cu Ziua Internațională a Bărbatului.

20. În consecință, fapta sesizată nu reprezintă discriminare.

Opinie separată exprimată de Cătălina Olteanu și Cristian Jura – membrii în Colegiul director

21. <<Egalitatea este o valoare fundamentală a dreptului internațional, și toate tratatele majore privind drepturile omului conțin **interdicția discriminării** pe criterii de sex sau gen, fie că se bucură de drepturile enumerate în document (de exemplu, articolul 14 al Convenției Drepturile Omului, CEDO) sau ca normă liberă (de exemplu, Protocolul 12 al CEDO). Carta Socială Europeană (CES) conține o clauză de nediscriminare care se referă la toate drepturile Cartei și la discriminarea pe criterii de sex. Unele instrumente, cum ar fi Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice (PIDCP) și Pactul Internațional privind drepturile economice, sociale și culturale (PIDESC) conțin o normă care garantează drepturi egale pentru femei și bărbați.

(...) Discriminarea poate fi *de jure* atunci când textul unei legi sau politici conține dispoziții discriminatorii sau *de facto* atunci când legea sau politica nu este discriminatorie în sine, însă punerea sa în aplicare și executarea acesteia au un caracter negativ impact asupra femeilor sau bărbaților. De asemenea, discriminarea *de facto* poate rezulta și din practicile mai largi, cum ar fi cultura, tradițiile și stereotipurile, care nu permit femeilor sau bărbaților să beneficieze de egalitate, și să se bucure pe deplin, de drepturi. (*Grupul de lucru ONU privind discriminarea împotriva femeilor în drept și în practică, a se vedea <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Paginas/SubmissionInformation.aspx>*)

(...) Consiliul Europei este organismul internațional responsabil pentru promovarea drepturilor omului, a democrației și a statului de drept în Europa. Instrumentul fundamental al drepturilor omului al Consiliului Europei este **Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale** (CEDO). (...) Un principiu important care rezultă din jurisprudența CtEDO este **principiul egalității de gen**. Curtea Europeană a Drepturilor Omului („Curtea”) a susținut în mod constant că „egalitatea între sexe este unul dintre principalele obiective ale statelor membre ale Consiliului Europei” (Abdulaziz, Cabales și Balkandali c. Regatului Unit (1985) Seria A, Nr. 94, la alin. 78) și a proclamat egalitatea de gen ca fiind unul dintre principiile fundamentale ale Convenției (*Leyla Sahin c. Turciei* [GC], (2005), Rapoarte 2005, alin. 115).

Ivanna Radačić. 2012. Abordarea Curții Europene a Drepturilor Omului privind discriminarea pe criterii de sex în Revista Juridică Europeană Egalitatea de Gen 1. pp. 13-23.

(...) în cauza *Konstantin Markin c. Rusiei* (sentința Marii Camere din 22 martie 2012), Curtea a reiterat faptul că: „Promovarea egalității de gen este astăzi un obiectiv major al statelor membre ale Consiliului Europei și ar trebui să se prezinte motive foarte importante

înainte ca o astfel de diferență de tratament să poată fi considerată compatibilă cu Convenția.” (alin. 127)>>¹

22. Potrivit informațiilor de pe site-ul oficial al International Day of Man (IDM)², <<solicitări pentru o Zi internațională a bărbaților au fost prezente încă din anii 1960, când a fost raportat faptul că „mulți bărbați încearcă în privat a transforma 23 Februarie în Ziua Internațională a bărbaților, echivalentul zilei de 8 Martie, care este Ziua Internațională a Femeilor.”

În 1968 jurnalistul American John P. Harris, a scris un editorial în Ziarul Salina, prezentând lipsa unui echilibru în sistemul sovietic, care promova o Zi internațională a femeilor muncitoare, fără a promova o zi corespunzătoare și pentru muncitorii bărbați. Harris a specificat faptul că, deși nu le invidia pe femeile sovietice pentru ziua de glorie din Martie, era clar că lipsa echității pentru bărbați expunea un defect important din sistemul comunist care, „face atâta caz de faptul că a promovat aplicarea drepturilor egale pentru ambele sexe dar în care, așa cum reiese, femeile sunt mult mai egale decât bărbații”. Harris a prezentat faptul că, în timp ce bărbații trudeau de-a lungul șanțurilor lor făcând ceea ce guvernul și femeile le spuneau să facă, nu exista nicio zi în care bărbații să fie recompensați pentru serviciul pe care îl prestează, dându-i posibilitatea lui Harris de a concluziona că „Aceasta mi se pare a fi o discriminare ilegală și o inegalitate de rang”.

În noiembrie 2009 Dr. Teelucksingh și alți membri ai Comitetului de Coordonare a Zilei Internaționale a Bărbatului au ratificat oficial obiectivele fundamentale:

1. Pentru a promova modele pozitive de sex masculin; nu doar vedete de cinema și bărbați din sport, dar, oameni de zi cu zi din clasa de lucru care trăiesc vieți decente, cinstit;
2. Pentru a sărbători contribuțiile pozitive ale bărbaților pentru societate, comunitate, familie, căsătorie, de îngrijire a copilului, precum și pentru mediul înconjurător;
3. Pentru a se concentra asupra sănătății bărbaților și bunăstarea socială, emoțională, fizică și spirituală;
4. Pentru a evidenția discriminarea împotriva bărbaților; în domeniile serviciilor sociale, atitudinile sociale și așteptările;
5. Pentru a îmbunătăți relațiile de gen și promovarea egalității de gen;
6. Pentru a crea o lume mai bună, mai sigură; unde oamenii pot fi în siguranță și să crească pentru a ajunge la potențialul lor maxim.

În timp ce Zilele Internaționale a Bărbatului și a Femeii sunt considerate împreună ca evenimente „axate pe gen”, ele nu sunt imagini oglindă ideologice, întrucât ambele evenimente evidențiază probleme considerate unice pentru bărbați sau femei. Istoria IMD se referă în primul rând la sărbătorirea problemelor considerate unice pentru experiențele bărbaților și băieților (...).>>

23.. În contextul internațional descris mai sus, reținem că prin declararea oficială a zilei de 19 noiembrie ca și Ziua bărbatului, prin *Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului*, legiuitorul roman a intenționat eliminarea discriminării dintre femei și bărbați, sărbătorirea zilei femeii și a zilei bărbatului fiind un prilej pentru a îmbunătăți relațiile dintre sexe, de a evidenția realizările și contribuțiile lor la comunitate, familie, căsătorie și prezentarea unor modele de urmat.

24. Considerăm că obiectul speței nu se referă la comparația Zilei Femeii cu Ziua Bărbatului, din punct de vedere al semnificațiilor istorice și a tradiției românești, ci la

¹ <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-justice-rom-web/16808e9a3c>

Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție. Proiectul „Îmbunătățirea accesului femeilor la justiție în cele șase țări ale Parteneriatului Estic (Armenia, Azerbaidjan, Georgia, Republica Moldova, Ucraina și Belarus)” este o inițiativă regională de cooperare între Consiliul Europei și Uniunea Europeană în cadrul Parteneriatului pentru Buna Guvernare (PBG). În perioada 2015-2016, proiectul a fost implementat în cinci dintre cele șase țări ale Parteneriatului Estic, Belarus alăturându-se proiectului în anul 2017. PBG este finanțat de Consiliul Europei și Uniunea Europeană și este implementat de Consiliul Europei.

² <https://sites.google.com/a/imd-global.org/international-mens-day/about-imd>

estomparea inegalităților de gen, atât în viața de familie, cât și în viața profesională, fiind vorba despre un cadou în bani care a fost prevăzut nu ca o formă de compensație/reparație a inegalităților cu care femeile se confruntă de secole într-o societate dominată de principiul masculin, ci ca o formă de celebrare a realizărilor și a progresului fiecărui gen în parte în prezent, în societățile moderne.

25. Ca urmare, în speța dedusă judecății considerăm că acordarea preferențială de cadouri în bani în valoare de 150 de lei doar angajaților de sex feminin (cu ocazia zilei de 8 Martie), în lipsa inițiativei angajatorului de a acorda aceeași facilități și angajaților de sex masculin (cu ocazia zilei de 19 Noiembrie) se află în contradicție cu cadrul legislativ prin care s-a urmărit, pe de o parte, un echilibru de gen, iar pe de alta parte promovarea dreptului la egalitate de șanse între femei și bărbați.

26. Colegiul director apreciază că în speță că sunt incidente și următoarele texte de lege:

- art. 1 alin 1 și alin 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată2 [*„În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate (...)”*]
- art. 16 alin.1 și alin.2 din Constituția României, revizuită în anul 2003 [*“Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Nimeni nu este mai presus de lege.”*]

27. În concluzie, considerăm că aspectele sesizate constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată [*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin (...)h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.*]

28. Jurisprudență : CNCD s-a mai pronunțat cu privire la aceste aspecte și în cuprinsul următoarelor documente :

- Hotărârea Colegiului Director nr. 888/16.12.2020
- Punctul de vedere al Colegiului Director nr. 7760/17.12.2020

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu 7 (șapte) voturi pentru și 2(două) împotrivă din totalul voturilor membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale astfel cum a fost invocată de partea reclamată.
2. Aspectele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare conform dispozițiilor art. 2, alin. 1 și 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există situații comparabile).
3. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN - Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138/24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 03.03.2021

*Redactată și motivată CJ/CCS. (pct. 1-12),
Haller István (pct. 13-20.),
Cătălina Olteanu și Jura Cristian (pct. 21-27)*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.