



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 882 din data de 16.12.2020

Dosar nr.: 390/2020

Petiția nr.: 3227/03.06.2020

Petent:

Reclamat: S.C. Ana Hotels S.R.L.

Obiect: discriminare pe criteriul gen

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

S.C. Ana Hotels S.R.L., cu sediul în municipiul București, Bulevardul Poligrafiei nr. 1C, sector 1, înmatriculată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București sub nr. J40/7935/1993, având Cod Unic de înregistrare 5479061 și Cod de înregistrare Fiscală RO5479061, cu Punct de lucru Hotel Crowne Plaza, e-mail: anaoffice@ana.ro

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă o faptă de discriminare săvârșită prin acordarea unui cadou în bani cu ocazia zilei de 8 Martie (Ziua Femeilor) doar angajaților de gen feminin, în condițiile în care nu se acordă respectivul bonus și angajaților de gen masculin, în ziua de 19 Noiembrie (Ziua Bărbaților)

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, republicată², Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 3227/17.06.2020 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 3610/17.06.2020 a fost citată partea reclamată, fiind emisă o citație fără acordarea de termen, în contextul stării de urgență impusă de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Prin citație s-a solicitat părților să precizeze acordul privind soluționarea speței în lipsă, cu comunicarea de note scrise / puncte de vedere în scris, în vederea îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 11 alin 2 și art. 38 din Ordinul nr. 144/2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 3847/26.06.2020 petentul a solicitat acordarea unui termen de audieri.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 4145/10.07.2020 partea reclamată a depus un punct de vedere și a confirmat acordul privind soluționarea speței în lipsă.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 5846/23.09.2020 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 13.10.2020.

9. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă petentul, iar partea reclamată a fost absentă.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6298/11.10.2020, petentul a formulat Note scrise, document care a fost transmis părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 6645/27.10.2020.

11. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 3227/03.06.2020, petentul susține că fostul discriminează angajații pe criteriu gen/sex, acordând o primă în bani doar femeilor, cu ocazia zilei de 8 Martie.

13. Petentul susține că angajatorul are obligația de a respecta legislația în vigoare (*Legea nr. 22 din 4 martie 2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului, Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Constituția României și Codul Muncii*) acordând primă în bani și angajaților bărbați, cu ocazia zilei de 19 Noiembrie.

14. Petentul susține că a informat angajatorul în mai multe rânduri despre încălcarea legii prin neacordare primelor în bani și angajaților de gen masculin, însă reprezentanții părții reclamate nu au luat măsuri de remediere a situației, în același timp în discuțiile purtate calificându-l pe petent ca fiind misogin.

15. În continuare petentul susține că după încheierea stării de urgență și după redeschiderea hotelului, partea reclamată i-a restructurat postul (responsabil cazare-recepție) și l-a concediat ca răzbunare pentru solicitările sale cu privire la acordarea primelor în bani cu ocazia Zilei Bărbatului; în acest sens petentul consideră că disponibilizarea sa s-a făcut cu încălcarea art. 12 alin 1 din *Legea nr. 202/2002 ("Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității")*

16. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3847/26.06.2020 petentul susține că primele în bani acordate femeilor cu ocazia zilei de 8 Martie erau plătite în numerar la casieria hotelului, martori în acest sens fiind toți angajații.

17. De asemenea petentul susține că în momentul înaintării sesizării către conducerea hotelului, managerii de la acel moment l-au luat în derâdere, iar directorul general Schillings Christine a refuzat să dea mâna cu petentul în cadrul unei întrevederi din holul hotelului.

18. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6298/12.10.2020 petentul susține că este irelevantă denumirea sub care S.C. Ana Hotels S.R.L. (fosta S.A.) acordă suma de bani numai salariaților de sex feminin cu ocazia zilei de 8 Martie (primă, cadou, etc)

19. Petentul susține că partea reclamată, prin susținerea cum că *"legiuitorul a stabilit un cadru strict de aplicare, respectiv Codul Fiscal (Legea 227/2015)"* a interpretat în mod eronat legea, în realitate art 76 Alin 4 lit a și art 142 lit b din Codul Fiscal nu obligă un angajator să ofere cadouri/prime în bani femeilor și nu interzice ca aceste prime să fie acordate inclusiv bărbaților (în fapt cele 2 articole referindu-se strict la scutirea de impozitare a unor sume oferite angajaților în anumite situații, legiuitorul exemplificând cu câteva situații de acordare a unor prime/cadouri în bani, fără limitare).

20. Petentul susține că, pe lângă art. 1 și art. 2 din Legea 22/2016 (prin care se stabilește Ziua femeii și Ziua bărbatului), mai există două articole în care se face vorbire despre posibilitatea autorităților publice de a organiza acțiuni publice sau despre posibilitatea difuzării de emisiuni care promovează drepturile celor 2 categorii de gen, prevederi care nu au nicio legătură cu o societate comercială privată așa cum este S.C. Ana Hotels S.R.L..

21. În continuare petentul susține că, chiar și în situația în care ar putea fi acceptată argumentația angajatorului potrivit căreia "nu este inclusă Ziua Bărbatului ca eveniment pentru care angajatorul să poată oferi cadouri angajaților săi", partea reclamată ar fi putut acorda inclusiv bărbaților (aprox 40 de persoane) cadoul în bani (care ulterior ar fi fost impozitat sau nu, conform prevederilor Codului Fiscal), mai ales ținând cont de creșterile profitului companiei de 10% și 15% pe anii 2018 și 2019 față de anii precedenți, creșterti raportate de către directorul hotelului în Ziarul Financiar.

22. Petentul susține că Ziua Bărbatului (19 Noiembrie) nu a fost exemplificată în Legea 227/2015 deoarece Legea 22/2016 a fost promulgată cu un an după promulgarea Codului Fiscal.

23. Referitor la afirmația părții reclamate cu privire la respectarea tradițiilor românești în ziua de 8 martie, petentul susține că este irelevant în contextul în care o societate comercială se administrează conform legilor în vigoare și nu a tradițiilor; de asemenea, petentul susține că nu a

solicitat niciodată să NU se mai acorde prime/cadouri în bani femeilor, ci a cerut sa se acorde aceste prime/ cadouri inclusiv bărbaților angajați ai hotelului Crowne Plaza.

24. Petentul susține că în data de 13.03.2019 a trimis un e-mail către toti angajații hotelului, inclusiv conducerii hotelului, informând despre faptul că se încalcă legislația în vigoare prin acordarea de prime în bani doar femeilor angajați; de asemenea petentul susține că a transmis un e-mail asemănător tuturor angajaților, adresat cu predilecție managementului hotelului, în data de 19.11.2019 și în data de 08.03.2020; petentul mai susține că în data de 14.03.2020, la ședința comună cu toti angajații hotelului, toti barbații și-au cerut drepturile, însa conducerea hotelului i-a redus la tăcere prin intimidări.

25. Petentul reiterează faptul că, prin demiterea sa, partea reclamată a încălcat art 12 din Legea 202/2002.

26. Petentul susține că partea reclamată încercă să îl discrediteze în fața instituțiilor statului (pentru a sancționa îndrazneala de a-și apara drepturile), în momentul în care, în punctul său de vedere, face afirmații calomnioase și denigratoare la adresa [pagina 3 - "... reclamantul ar fi trebuit sa fie suficient de bolnav încat sa fie in concediu medical plătit de stat", "... a obtinut alte 3 concedii medicale, de la alți doctori (inclusiv de la psihiatrie)"]

27. Petentul menționează că a depus o plangere la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (nr. 18786) pentru divulgarea de către partea reclamată a informațiilor despre starea sa de sănătate, atașând la punctul de vedere transmis CNCD copii conformate cu originalul de pe certificatele de concediu medical depuse pentru motivarea absențelor de la serviciu și obținerea de obținerea de compensație financiară de la Casa Asigurărilor de Sanatate

28. În final petentul solicită acordarea bonusurilor/cadourilor datorate pe anii 2018 si 2019.

Sușținerile părții reclamate

29. Prin punctul de vedere nr. 4145/10.07.2020 partea reclamată a susținut că nu s-a săvârșit o faptă de discriminare pe motive de sex a petentului prin acordarea de cadouri în bani angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, ci s-a respectat o îndelungată tradiție românească, consacrată legislativ în Codul Fiscal.

30. Partea reclamată susține că suma de până în 150 de lei acordată femeilor de 8 martie nu este o "primă în bani" (astfel cum susține petentul), ci este un cadou în bani.

31. Partea reclamată susține că, în ceea ce privește cadourile oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, acestea sunt acordate conform Codului fiscal (care stabilește ocaziile pentru care o societate poate oferi cadouri, persoanele care pot primi, cuantumul și regimul fiscal al cadourilor în bani), legiuitorul stabilind un cadru strict de aplicare în care nu este inclusă Ziua Bărbatului ca eveniment pentru care angajatorul să poată oferi cadouri angajaților săi (art. 76 alin 4 lit a și art 142 lit b Cod fiscal).

31.1. [*Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Pastelului zilei de 1 iunie, Crăciunului și sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei. Nu sunt incluse în veniturile salariate și nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și finanțate din buget".]*

31.2. [*Nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale următoarele: b) (...) Cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei."]*

32. În concluzie, partea reclamată susține că până în acest moment nu există cadrul legal pentru a face cadouri în bani și angajaților bărbați.

33. În continuare partea reclamată susține că *Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului*, la care face referire petentul, stipulează faptul că bărbații și femeile au zile dedicate, zile în care se pot organiza evenimente, emisiuni TV, etc., fără nici o legătură cu acordarea primelor în bani cu ocazia Zilei Bărbatului.

34. Partea reclamată consideră că acordarea unor cadouri angajaților (care este facultativă, nu obligatorie) nu are nicio legătură nici cu prevederea legală din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit căreia un bărbat și o femeie nu pot fi remunerați diferit pentru prestarea aceleiași munci.

35. Partea reclamată susține că în tradiția națională 8 Martie - Ziua Femeii a fost și este sărbătorită de multe generații, fiind ziua în care doamnele și domnișoarele primesc flori, cadouri, etc.

36. În continuare partea reclamată susține că, având în vedere că Ziua Femeii este un fenomen național, a onorat anual această tradiție, colegii bărbații încurajând întotdeauna această tradiție aducând flori sau cadouri colegelor lor; în acest sens, partea reclamată arată că statul a acordat și facilități fiscale pentru cadourile acordate femeilor de 8 martie, ca o consacrare legislativă a acestei tradiții naționale.

37. Partea reclamată consideră că este nefondat a se considera că acordarea de cadouri femeilor de 8 Martie este o discriminare a bărbaților pe criteriul de sex.

38. Partea reclamată susține că petentul nu a fost concediat din cauză că ar fi făcut vreo sesizare către conducerea hotelului cu privire la o pretinsă discriminare, ci din cauze serioase și reale (în conformitate cu art. 65 și următoarele din Codul Muncii), ca urmare a închiderii parțiale a activității Hotelului Crowne Plaza și a crizei care a afectat industria HORECA, petentul aflându-se în perioada de preaviz, ca urmare a desființării postului, în baza Deciziei Consiliului de administrație al Societății nr. 29 din data de 29.05.2020.

39. Partea reclamată susține că petentul nu este singurul angajat disponibilizat, la nivelul Hotelului Crowne Plaza fiind desființate 15 posturi (pe perioada stării de urgență și de alertă hotelul fiind închis parțial, cu salariații în șomaj tehnic).

40. Partea reclamată susține că în data de 02 iunie 2020, la expirarea șomajului tehnic, a comunicat petentului și altor salariați deciziile de încetare a contractului individual de muncă, ca urmare a desființării posturilor acestora.

41. Partea reclamată susține că, în momentul în care petentul a fost chemat la sediul societății angajatoare pentru a i se comunica decizia de concediere, acesta a transmis o serie de mesaje prin care a menționat că va face reclamații la diverse autorități; în continuare partea reclamată susține că petentul a informat angajatorul prin sms că o să intre în concediu medical, descriind cu lux de amănunte simptomele digestive de care suferă (ulterior depunând un certificat de concediu medical pentru hipertensiune arterială, inclusiv pentru data de 02.06.2020)

42. Partea reclamată susține că după expirarea primului concediu medical, petentul a depus alte trei concedii medicale, de la alți doctori (inclusiv de la psihiatrie), ajungând până în prezent la 35 zile de concediu medical, începând cu data de 02 iunie 2020, data notificării preavizului de concediere.

43. Partea reclamată susține că petentul a contestat în instanță deciziei de concediere (dosar 16.254/3/2020, Tribunalul București), astfel că instanța competentă va analiza dacă concedierea sa a avut o cauză reală și serioasă.

V. Motivele de fapt și de drept

44. Colegiul director constată că reclamatul a acordat un cadou de până în 150 de lei femeilor care au avut calitate de angajate cu ocazia Zilei Femeii, 8 Martie. Bărbații nu au primit cadou similar de Ziua Bărbatului.

45. 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.

46. 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.

47. **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”.

48. 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”).

50. Prin nediferențiere judecătoria 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 Mussel 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).

51. Statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații deosebite 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).

52. 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.

53. În consecință fapta sesizată nu reprezintă discriminare.

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

54. <<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

55. 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;

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>

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 (...).”>>

56. 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.

57. 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 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.

58. Ca urmare, în speța dedusă judecătii 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 aceiași 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.

59. Colegiul director apreciază că în speță 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.”*]

60. 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.]

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu 6 voturi pentru și 2 voturi împotriva** (CO și CJ) ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.
1. 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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări desfășurată (online) în data de 16.12.2020 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 Claudia Sorina - 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: 28.01.2021

Redactată și motivată C.O./S.D. (pct. 1-43),

Haller István (pct. 44-53),

Cătălina Olteanu și Jura Cristian (pct. 54-60)

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.