



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA NR. 113 din data de 23.02.2021

Dosar nr. 848/2020 completat cu autosesizare 16A/2021  
Petiția nr. 6951/04.11.2020 completată cu nr. 4974/01.07.2021  
Petent:

**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (autosesizare)**  
**Părți reclamate: Asociația "Atitudini și Alternative",**  
**Asociația "Atitudini și Alternative"**  
**Obiect: anunț discriminatoriu la angajare: "Angajăm Promotor Local – Bărbat"**

### I. Numele, domiciliul sau reședința părților Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

### Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. **Asociația "Atitudini și Alternative"** cu sediul în str. Mihai Eminescu nr. 19-21, etaj 6, camera 609, sector 1, e-mail: [office@atitudini-on.ro](mailto:office@atitudini-on.ro)

cu comunicarea actelor de procedură la e-mail: **II. Procedura de citare**

3. 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. Prin adresele nr. 6951/16.11.2020 și 7294/16.11.2020 au fost citate părțile, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, petentului i s-a pus în vedere să probeze interesul în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fără însă ca aceasta să răspundă solicitării.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 116/11.01.2021 au fost recitate părțile reclamate la o adresă de e-mail, la adresa indicată de petent, nefiind ridicată corespondența, plicuri returnate.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 4441/10.06.2021 partea reclamată C.B. solicită stadiul dosarului.

8. Prin autosesizarea înregistrată sub nr. 4974/01.07.2021 s-a constituit dosarul nr. 16A/2021.

9. Prin adresa înregistrată sub nr.5026/02.07.2021 au fost citate părțile reclamate la o adresă de e-mail, pentru termenul stabilit de Consiliu la sediul CNCD ziua de 12.07.2021.

10. La ședința de audieri a fost prezentă., fost președinte Asociație și manager de proiect.



### III. Susținerile părților

#### **Susținerile petentului**

11. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 6951/04.11.2020 petentul, persoană de sex/gen masculin, a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama anunțul de angajare postat pe grupul de socializare Facebook de către asociația reclamată, care viza angajarea unei persoane de sex/gen masculin pentru poziția de promotor local, "Angajăm Promotor Local – Bărbat".

12. Petentul susține că asociația reclamată a revenit cu un anunț prin care informa că s-a prelungit perioada pentru depunerea candidaturilor întrucât până la acel moment se înscrieseră doar femei: *"Dragi colegi, Am prelungit perioada de înscriere pentru poziția de promotor, pentru că pana acum s-au înscris doar doamne. Din păcate, ceea ce avem în cererea de finanțare nu se pretează deloc pentru doamne, așa că, dorim un domn în echipa noastră. Nu este deloc discriminatoriu, din contră, chiar sunt foarte multe doamne la birou, ci ține strict de ce mai avem de făcut în comunitatea marginalizată în care lucrăm. Mulțumim de înțelegere! Start la înscrieri, domnilor!"*

13. Din documentele atașate la dosar (capturi de ecran), asociația reclamată aduce clarificări cu privire la programul și locul derulării proiectului, descriind, de asemenea, atribuțiile pe care le va desfășura persoana recrutată: se ocupă de organizarea campaniilor de informare (pentru GT educație, ocupare, antreprenoriat, inovare socială); participă și asigură suport la menținerea și implicarea grupului țintă în activitățile proiectului (toate persoanele din sunt deja recrutate), organizează evenimentele de facilitare, nediscriminare și voluntariat din cadrul proiectului, colectează hainele donate în containerele de haine din mun. București și le distribuie persoanelor nevoiașe din comunitatea Corbii.

#### **Susținerile părții reclamate**

14. În cadrul ședinței de audieri, partea reclamată C.M.B. susține că, începând cu data de 1 februarie 2021, nu mai desfășoară activitate în cadrul proiectului, nemaifiind nici președintele Asociației.

15. În privința anunțului pentru ocuparea postului de promotor se arată că, după nenumărate interviuri pentru postul scos la concurs, în cadrul cărora au fost expuse atribuțiile din cadrul proiectului, și urmare a refuzului candidaților de a accepta complexitatea atribuțiilor, s-a ajuns la concluzia că cel ce va ocupa postul va fi de gen masculin, neexistând disponibilitate din partea persoanelor de gen feminin pentru desfășurarea activității.

16. Decizia fost una necesară având în vedere activitățile din proiect: colectare/sortare/cărat haine donate, asamblare mobilier, asamblare căsuțe etc.

### IV. Cadrul legal aplicabil

17. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### ✓ **Constituția României**

##### **Art. 1 Statul român**

*„(3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

##### **Art. 4. Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni**

*„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”*



### **Art. 15 - Universalitatea**

(1) „Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

### **Art. 16 - Egalitatea în drepturi**

(1) „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

### **Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului**

(1) „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

### **Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii**

(1) „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

### **Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

(1) „Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

### ✓ **Convenția europeană a Drepturilor Omului**

#### **Art. 14 - Interzicerea discriminării**

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

### ✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

#### **Art. 2**

„(1) 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.”

#### **Art. 6**

”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.”

- ✓ **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

**Art. 7** Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

”(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale”

- ✓ **Codul Muncii**

#### **Art. 5**

„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

- ✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

### **V. Motivele de fapt și de drept**

18. **În fapt**, Colegiul director reține că, în speță, se invocă o posibilă încălcare a dreptului la muncă, prin publicarea unui anunț de angajare discriminatoriu, ”*Angajăm Promotor Local – Bărbat*”.

19. **În drept**, luând act de autosesizarea înregistrată sub nr. 4974/01.07.2021 constituită în dosarul nr. 16A/2021, Colegiul director constată că este de prisos analizarea lipsei calității procesuale active a petentei, analizând fondul cauzei, și anume: anunțul de angajare postat pe grupul de socializare Facebook POSDRU/POCU, în care se menționează că se prelungește durata aplicării pentru postul de promotor local, având în vedere că au aplicat numai persoane de gen feminin, dorindu-se angajarea unei persoane de gen masculin pentru această poziție, principalele atribuții pe care ar trebui să le îndeplinească conform anunțului fiind următoarele:

- ✓ *se ocupă de organizarea campaniilor de informare (pentru GT educație, ocupare, antreprenariat, inovare socială);*

- ✓ *participă și asigură suport la menținerea și implicarea grupului țintă în activitățile proiectului (toate persoanele din GT sunt deja recrutate);*
- ✓ *organizează evenimentele de facilitare, nediscriminare și voluntariat din cadrul proiectului;*
- ✓ *colectează hainele donate în containerele de haine din Mun. București și le distribuie persoanelor nevoiașe din comunitatea Corbii Mari;*
- ✓ *la solicitarea Managerului de Proiect, participă și asigură suport la toate activitățile proiectului, conform expertizei proprii și în funcție de necesitățile de implementare;*
- ✓ *participă cu informații, recomandări și rapoarte punctuale la elaborarea rapoartelor periodice ale proiectului către OI/AMPOCU;*
- ✓ *elaborează rapoarte și livrabile specifice activităților desfășurate, conform necesităților proiectului.*

20. În analiza actelor sau faptelor de discriminare, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de art. 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

21. Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23 prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*

22. De asemenea, Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: *„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”*

23. În același sens, articolul 7, lit. c, prevede că: *“Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.*

24. Prin articolul 2, alin. 2 din Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, *„Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.*

25. Totodată, principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază ale oricărei democrații. Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14, iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Economice Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. Anterior anului 2000, referitor la interzicerea

discriminării pe criteriul de sex s-a dezvoltat întreaga legislație și jurisprudență la nivelul Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării, extinzându-se la alte criterii, cum ar fi etnia, dizabilitatea, orientarea sexuală, religia.

26. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea Europeană respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe valoarea respectării egalității, comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin principiul egalității în drepturi între femei și bărbați. Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că *„egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea”*.

27. Principiul egalității în drepturi între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului, dar și de Constituția României.

28. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

29. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

30. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. (1) și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să existe două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței

sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

31. Colegiul director ia act de faptul că partea reclamată. nu mai este manager de proiect și nici președinta Asociației, din data de 1 februarie 2021.

32. De asemenea, Colegiul director reține din susținerile părții reclamate. că după nenumărate interviuri pentru postul scos la concurs, în cadrul cărora le-au fost expuse candidaților atribuțiile din proiect și aceștia au refuzat luând la cunoștință de complexitatea lor, s-a ajuns la concluzia că persoana ce va ocupa postul ar putea fi o persoană de sex/gen masculin. Astfel decizia de a angaja o persoană de sex/gen masculin a fost una necesară, dorindu-se a se respecta principiul egalității de șanse.

33. Colegiul director reține și că după depunerea petiției la CNCD, anunțul de angajare reclamat a fost scos de pe site-ul organizației și de pe grupul postat și înlocuit cu anunțul *"Asociația Atitudini și Alternative din București angajează 1 PROMOTOR LOCAL, 84 ore/ luna"* având aceleași atribuții ca și anunțul inițial.

34. Așa cum reiese din statutul Asociației, aceasta promovează atitudini responsabile și oferă alternative pentru o viață mai bună. De asemenea, fiind parte a societății civile, considerăm că este necesar ca o Asociație/Fundație să promoveze egalitatea de șanse și nediscriminarea pe piața muncii, și nu numai.

35. Atribuțiile descrise în anunțul de angajare, specifice postului de promotor local scos la concurs de către Asociație, nu justifică condiționarea ca persoana care se va angaja să fie de sex/gen masculin, pentru a se respecta principiul egalității de șanse.

36. De aceea, Colegiul director constată că anunțul postat creează o diferențiere între persoanele de gen/sex masculin și feminin, populație activă care participă pe piața muncii, atingând dreptul la muncă a unei categorii de persoane vulnerabile.

37. Conform statisticilor INS, în anul 2020, femeile reprezentau 52,4% din populația totală a României, însă doar 45,5% din populația activă pe piața muncii.

38. Conform Eurostat, în perioada 2016 - 2020 s-a înregistrat cel mai scăzut nivel de participare a femeilor pe piața muncii comparativ cu bărbații din ultimii 30 de ani. Totodată, cea mai des întâlnită cauză a inactivității femeilor din România este cea a obligațiilor familiale, inclusiv îngrijirea adulților cu dizabilități sau a copiilor. Aproape o treime (32,7%) din femeile în vârstă de muncă, dar inactive, declarau în anul 2020 că aceste obligații sunt principalul motiv pentru care nu participă pe piața muncii.

39. Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (European Institute for Gender Equality — EIGE) a elaborat un indice al egalității de gen (IEG). Indicele egalității de gen este un instrument important de elaborare a politicilor, care măsoară progresele înregistrate în privința egalității de gen în UE în timp. În România, la nivelul anului 2019, conform IEG 2021, țara a înregistrat creșteri semnificative în privința puterii de cumpărare a veniturilor femeilor (+6,1 puncte față de 2018, IEG 2020), scorul pentru rata ocupării femeilor a scăzut (-0,1 puncte față de 2018, IEG 2020 și -0,4 puncte față de situația de la nivelul anului 2010, IEG 2013). Mai mult, discrepanțele între femei și bărbați se mențin pregnante îndeosebi în sfera îndatoririlor casnice, sarcinilor de îngrijire și resurselor de timp dedicate activităților sociale.

40. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

41. În mod evident, anunțul exclude de la angajare o categorie de persoane (femei), pe baza criteriului de gen/sex.

42. Pornind de la declarația angajatorului prin care acesta susține faptul că pentru acest tip de muncă este necesar ca postul să fie ocupat de către o persoană de gen masculin, analizând și atribuțiile descrise de către angajator, Colegiul director reține că motivul invocat nu reprezintă o cerință profesională reală și determinantă. Angajarea

poate fi făcută pe baza verificării aptitudinilor care reprezintă cerința profesională, la o muncă fizică grea - pe baza aptitudinilor fizice. Însă excluderea în totalitate a femeilor nu este compatibilă nici cu legislația României, nici cu cea a Uniunii Europene.

43. „Cercetările<sup>1</sup> arată că angajatorii, în general, decid să păstreze bărbați în astfel de situații, pentru că sunt stereotipați ca fiind mai puternici fizic și mai adaptabili. În plus, angajatorii tind să păstreze oameni de același gen cu ei, ceea ce din nou duce la scăderea angajării pentru femei”.<sup>2</sup>

44. Conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în 2020 au fost înregistrați 13% șomeri în plus, iar repartitia pe sexe dovedește o creștere mai mare a șomajului femeilor (+18%) față de bărbați (+8%).

45. În România, deși structura pe sexe a populației de 15 ani și peste se caracterizează printr-o ușoară preponderență feminină (51,6%, în anul 2019), participarea pe piața forței de muncă, la fel ca în toate statele membre ale Uniunii Europene, este mai ridicată în cazul bărbaților: raportul dintre bărbați și femeile ocupate, era în anul 2019 de 1,3.

46. În totalul populației de 15 ani și peste, 55,1% formau populația activă (persoane ocupate și șomeri), restul fiind persoane inactive din punct de vedere economic. Populația ocupată a fost, în anul 2019, de 8680 mii persoane, iar rata de ocupare, calculată pentru populația cu vârste între 15 și 64 ani, a fost de 65,8%. Din totalul populației ocupate, 42,9% erau de sex feminin. Rata de ocupare pentru populația masculină (15-64 ani) a fost de 74,6%, cu 17,8 puncte procentuale (pp) mai mare decât cea a populației feminine. Decalajul se menține și la grupa de vârstă 25-54 ani (17,0 pp), adâncindu-se la persoanele de 55-64 ani (23,6 pp)<sup>3</sup>.

47. Colegiul director constată că anunțul restrânge dreptul la muncă. În acest sens, Colegiul director reiterează că, potrivit art. 6) din O.G. nr. 137/2000, republicată: *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată”*. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, prin Hotărârea din 10 iulie 2008 în Cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV, C-54/07, a arătat că și o simplă afirmație prin care se restrânge sfera angajării reprezintă o încălcare a dreptului la muncă, întrucât este de natură să descurajeze persoanele care ar dori să se angajeze.

48. Astfel, fapta părții reclamate de a stabili ca și criteriu la angajare, genul/sexul, prin publicarea anunțului de angajare: *„Angajăm Promotor Local – Bărbat”* reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe baza criteriului de gen/sex, care a avut ca scop și efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la angajare, fără a reprezenta cerință profesională reală și determinantă.

49. În consecință, Colegiul director constată că aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit **art. 2 alin. (1) și art. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată** și decide sancționarea părții reclamate cu avertisment conform **art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare**.

<sup>1</sup> Organizația Internațională a Muncii, Policy brief, Building Forward Fairer: Women’s rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery.

<sup>2</sup> Dani Sandu, Sociolog, „Bărbații sunt stereotipați ca fiind mai puternici fizic și mai adaptabili”, 2021

<sup>3</sup>

[https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/femeile\\_si\\_barbatii\\_parteneriat\\_de\\_munca\\_si\\_de\\_vita\\_2.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/femeile_si_barbatii_parteneriat_de_munca_si_de_vita_2.pdf)



Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu prevederile **art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 6 din O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Sancționarea părții reclamate **Asociația "Atitudini și Alternative"** cu **avertisment**, potrivit **art. 5 alin. 2 și art. 7 din O.G. nr. 2/2001** privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. 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 în data de 23.02.2022 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru, DIACONU Adrian - Membru, HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru (online), 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: 28.06.2022*  
*Redactată și motivată C.O./F.L.I.*

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