



## Privire asupra legislației europene privind egalitatea de gen și a conceptelor cheie

prof. dr. Raluca Dimitriu

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Punctul de plecare

- Rolul reproductiv perceput ca “rost al femeii pe lume”
- „Dubla normă de lucru” – la locul de muncă și în familie
- Impactul negativ al egalității forțate, în perioada comunistă
- **Teorie:** postmodernismul relațiilor de gen (cu accent asupra diversității, în detrimentul apartenenței la grup)
- **Realitate:** epoca pre-modernă a relațiilor de gen în unele țări (România)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Cauze/stereotipuri inițiale generând diferențe de tratament:

- “Femeile au în îngrijire copii, deci sunt mai puțin disponibile la locul de muncă”
- “Femeile sunt mai puțin performante, deci trebuie plătite mai puțin”
- “Bărbații întrețin familia, deci au nevoie de salarii mai mari”
- “Femeile sunt mai vulnerabile, deci trebuie protejate”

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Tratatele Uniunii Europene

- Art. 3 (3) TUE: Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului;
- Art. 8 TFUE: În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei;
- Art. 10 TFUE: În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală;
- Art. 19 TFUE: Consiliul poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală;
- Art. 153 TFUE: (competența partajată): Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre – între altele – în domeniul egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă;
- Art. 157 (1) TFUE: Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

= obligatorie din punct de vedere legal  
(după intrarea în vigoare a Tratatului de la  
Lisabona)

Carta interzice discriminarea inclusiv pe  
motiv de gen (art. 21) și recunoaște  
dreptul la egalitate de tratament și în sfera  
exterioară raporturilor de muncă (art. 23).

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Drept derivat

- Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)
- Directiva 79/7/CE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale
- Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE
- Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alăptează
- Directiva 2010/118/UE privind concediul parental
- Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Concepte cheie

- Discriminarea directă
- Discriminarea indirectă
- Hărțuirea
- Ordinul de a discrimina
- Acțiuni pozitive
- Comparabilitatea reală/virtuală
- Multidiscriminarea

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Discriminare directă

= situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Elementul de comparație

- Prezent (exemplu: cum sunt remunerați colegii ce aparțin celuilalt sex?)
- Trecut (cum au fost remunerați colegii ce aparțin celuilalt sex?)
- Virtual (cum ar fi remunerați colegii ce aparțin celuilalt sex?)
- Cazul gravidității (absența elementului de comparație)
- Cazul schimbării sexului
- Comparația raportată la temeiul acțiunii: dacă vechimea în muncă este recunoscută pe durata stagiului militar (efectuat mai ales de către bărbați), trebuie recunoscută și pe perioada concediului parental (efectuat îndeosebi de femei) – Cauza Österreichischer Gewerkschaftsbund C-220/02
- În principiu, același angajator. Excepție: Directiva 2008/104 privind munca temporară: comparație între salariații unor unități diferite (agentul de muncă temporară și utilizator)
- În principiu, aceeași profesie. Cauza Enderby C-127/92 (logoped/psiholog)
- Cazul multidiscriminării – accent asupra unicității; dar atunci cum pot găsi elementul de comparație?

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Discriminare indirectă

= situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare

- Situațiile egale trebuie tratate egal, dar a trata egal situații diferite poate însemna a discrimina
- Deci egalitatea de tratament poate presupune intervenția asimetrică

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Justificări obiective ale diferențelor de tratament

- Vechime (dacă este obiectiv necesară)
- Formare profesională (nivel de pregătire)
- Maternitatea, dar numai proporțional:  
Cauza C-207/98 – Mahlberg: restricțiile aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile gravide nu pot conduce la o interdicție generalizată de a lucra

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Justificări obiective ale diferențelor de tratament

- Cazul domeniilor speciale: armată, poliție, penitenciare, forță de securitate
- Rolul instanțelor naționale în evaluarea altor justificări (performanța profesională, organizarea muncii, mobilitatea etc.)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Justificări obiective ale diferențelor de tratament

Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă, inclusiv formarea care facilitează accesul, că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului **nu constituie discriminare** atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară:

- o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă
- obiectivul său să fie legitim
- exigența să fie proporționată (Directiva 2006/54)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Nu constituie justificări

- Costurile superioare
- Cauza externă
- “Nevoia femeilor de protecție”, cu excepția perioadei de graviditate

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Hărțuire

- = „hărțuire”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
- „hărțuire sexuală”= situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Acțiuni pozitive

- Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, de exemplu în vederea promovării inițiativelor antreprenoriatului în rândul femeilor (Directiva 2010/41)
- Pentru a asigura o egalitate deplină în practică între bărbați și femei, principiul egalității de tratament nu împiedică un Stat Membru să mențină sau să adopte măsuri specifice care să prevină sau să compenseze dezavantajele în legătură cu sexul (Directiva 2004/113)
- Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri destinate asigurării în mod concret a unei depline egalități între bărbați și femei în viața profesională (Directiva 2006/54)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014





## Multidiscriminarea

- În cadrul celor mai multe dintre minoritățile tradițional discriminate, femeile ocupă o poziție încă și mai dezavantajoasă decât bărbații (exemplu: femeile rome)
- Discriminarea nu se bazează întotdeauna pe caracteristici de grup, ci uneori pe caracteristici individuale
- Fiecare dintre noi suntem o combinație de apartenențe la minorități. Dar reducerea la o singură dimensiune – uneori utilă practic

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Egalitatea de tratament

- = luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora
- Efectul orizontal al reglementărilor europene în materia egalității de tratament

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Egalitatea de tratament

- Opțiunea: carieră sau familie? – falsă opțiune
- Sensul nu este acela că o carieră e mai importantă decât familia și copiii, ci că sunt la fel de importante pentru ambele sexe
- Prioritatea femeilor la angajare excede conceptul de egalitate de tratament (Cauza C-450/93, Kalanke)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Aplicație: egalitatea de remunerare

- Problema confidențialității salariilor
- Sporuri pentru activitate neîntreruptă
- Beneficii suplimentare pentru cei angajați cu normă întreagă
- Plata orelor suplimentare

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Aplicație: formarea profesională

### **Cauza C-595/12 Napoli:**

Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale care exclude, din motive care țin de interesul public, o femeie aflată în concediu de maternitate de la o formare profesională care este parte integrantă a locului său de muncă și care este obligatorie pentru a putea pretinde o numire definitivă pe un post de funcționar superior.

Astfel, ceilalți lucrători admiși la primul curs de formare au avut posibilitatea de a urma în întregime respectivul curs și de a avea acces, în caz de promovare a examenului final, la nivelul ierarhic superior, de subcomisar, și de a percepe remunerația corespunzătoare înaintea doamnei Napoli, care se afla în concediu de maternitate.

Or, excluderea de la primul curs și interdicția ulterioară de a participa la examenul de finalizare a acestui curs au drept consecință pierderea unei șanse a persoanei interesate de a beneficia, precum colegii săi, de o îmbunătățire a condițiilor de muncă și trebuie, așadar, considerate elemente constitutive ale unui tratament nefavorabil în sensul art. 15 din Directiva 2006/54.

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Aplicație: orele suplimentare

- Disponibilitatea mai redusă a femeilor pentru prestarea de ore suplimentare ⇒ posibilitatea obținerii unor venituri mai reduse decât bărbații, chiar și în condițiile respectării principiului „la muncă egală, venituri egale”.
- Lipsa de disponibilitate pentru ore suplimentare poate să nici nu fie reală, dar ea va fi în continuare prezumată de angajator, ca fiind corespunzătoare modelului patriarhal de împărțire a sarcinilor în familie. Ca urmare, nici nu mai contează care este realitatea în fiecare caz; angajatorul are deja o reprezentare privind indisponibilitatea femeii pentru lucru prelungit.

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April  
2014



## Aplicație: negocierea colectivă

- Sub-reprezentarea femeilor la negocierea colectivă – rapoarturi colective de muncă
- România: dintre cele cinci confederații sindicale reprezentative niciuna nu are în conducere femei
- Consecința: punctul de vedere al femeilor nu este reprezentat. Aranjamente contractuale dezavantajoase sau chiar muncă precară.
- Perspectivă absentă în contractele colective de muncă.

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Aplicație: pensionarea

- **Cultura grijii**

“cultura grijii”  
(copii,  
vârstnici,  
persoane  
care  
necesită  
asistență în  
familie)



opțiunea pentru  
fracțiune de  
normă, program  
flexibil,  
întreruperea  
activității etc.



Stagiu de  
cotizare  
mai scurt



**Pensie  
mai  
mică**

- Problema pensionării la vârste diferite a femeilor și bărbaților. Unul dintre obiectivele stabilite prin Strategia 2020: egalitatea de pensii dintre bărbați și femei, printre altele în ceea ce privește vârsta de pensionare

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## Aplicație: asigurări

Statele Membre vor asigura că utilizarea elementului sex ca factor în calcularea primelor și beneficiilor, în scopul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare conexe, să nu determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată (Directiva 113/2004)

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014



## “Protecția femeii”

- Protecția poate însemna discriminare. Orice formulare privind “drepturile femeii” sau “protecția femeii” amplifică stereotipurile privind vulnerabilitatea acesteia.
- Una este să interzici concedierea femeilor din motiv de graviditate, alta este să interzici concedierea femeilor gravide pentru orice motiv (România)
- Tratarea femeilor ca ființe neajutorate. Efecte juridice (exemplu: Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 89/1948 privind interzicerea muncii de noapte a femeilor).
- Victimismul - profeție care se autorealizează
- Compensarea distribuției inegale a sarcinilor în familie poate duce la perpetuarea acestei distribuții inegale

EU Gender Equality Law Bucharest, 28-29 April 2014