



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 622  
din 13.11.2008**

**Dosar nr: 9A/2008**

**Petiția nr: 11.620/09.09.2008**

**Petenți: Autosesizare**

**Reclamați: Editura Edu**

**Obiect:** publicarea unui anunț pentru ocuparea postului de sales manager care conține limitare de gen.

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și sediul petentului**

I.1.1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, sector 1, București

**I.2. Numele și sediul reclamatei**

I.2.1. Editura Edu, str. Avram Iancu nr. 46, Tîrgu-Mureș, jud. Mureș.

**II. Obiectul sesizării**

Autosesizarea arată că reclamata a publicat un anunț pentru ocuparea postului de sales manager care conține limitare de gen.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Publicarea unui anunț pentru ocuparea postului de sales manager care conține limitare de gen.

**IV. Procedura de citare**

Reclamata a fost citată pentru data de 14.10.2008 (fila 4 din dosar).



Reclamata nu s-a prezentat la termenul de citare.  
Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

## V. Susținerile părților

Autosesizarea arată că reclamata a publicat un anunț pentru ocuparea postului de sales manager care conține limitare de gen (fila 1 din dosar).

Ca probă s-a depus anunțul prin care reclamata s-a adresat doar persoanelor de sex masculin pentru 5 posturi de sales manager, descrierea postului stabilind următoarele sarcini pentru ocupantul postului:

- promovarea și vânzarea produselor educaționale Edu;
- dezvoltarea parteneriatelor dintre Editura Edu și instituțiile de învățământ;
- apărarea intereselor editurii și promovarea imaginii acesteia în orașele și școlile cuprinse în planul de activitate.

Reclamata, prin adresa înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu **nr. 12.972/08.10.2008**, semnată de prof. dr. C N director general Editura Edu și ec. A N director economic (fila 5 din dosar), arată că pentru posturile de sales manager platforma de selecție s-a limitat la persoanele de sex masculin deoarece postul este foarte solicitant din punct de vedere fizic. Totodată intervine și o problemă de natură financiară, firma fiind în situația de a închiria în fiecare oraș două camere single la hotel în loc de una cu două paturi, ceea ce la un total de 32 de săptămâni ar ajunge la sume foarte ridicate.

## VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamata, la selecția angajaților pentru posturile de sales manager, a limitat candidații la persoanele de sex masculin.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

**Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 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.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**),



republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

În domeniul angajării, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, prevede următoarele:

„Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, conditionarea 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.

Art. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de munca și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, conditionarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de



reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) *Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultața cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.*

#### Art. 8

*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.*

#### Art. 9

*Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupationale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.*

Colegiul Director, analizând faptele, reține că angajatorul a recunoscut diferențierea produsă pe criteriul sexului care afectează dreptul la muncă, dar a invocat o justificare obiectivă, arătând că postul este foarte solicitant din punct de vedere fizic. În această situație, criteriul de selecție.

Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”; **Directiva Consiliului 2000/78**: art. 2 alin. 2 lit. b, pct. ii: [...] „cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare”, art. 4 alin. 1: [...] „un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”, art. 6: [...] „statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un



obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt necesare corespunzătoare”.

Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atinse prin metode adecvate și necesare.

Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);

- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

Curtea Europeană de Justiție, în mod consecvent, a arătat că excluderea femeilor de la anumite posturi, motivată prin greutatea muncii ce urmează a fi efectuată nu reprezintă o justificare obiectivă (**Tanja Kreil împotriva Bundesrepublik Deutschland, Cauza C-285/98, Hotărârea Curții din 11 ianuarie 2000. Directiva 76/207/CEE** se opune aplicării prevederilor naționale care impun o excludere generală a femeilor de la posturile militare care necesită utilizarea armamentului și care permite accesul lor numai la servicii medicale și muzicale militare; **Comisia Comunităților Europene împotriva Republica Austria, Cauza C-203/03, Hotărârea Curții din 1 februarie 2005**: Republica Austria, menținând ordinul cu privire la interdicția generală a accesului femeilor la



munci sub înaltă presiune (cu excepții limitate) și la meseria de scafandru, nu și-a a îndeplinit obligațiile ce-i revin prin **Directiva 76/207/CEE**.

Colegiul Director, având în vedere atât cazuistica sa anterioară cât și jurisprudența CEDO și CEJ în domeniu, reține că în situația unui post solicitant din punct de vedere fizic nu excluderea femeilor este soluția justificată, ci supunerea candidaților la un test al capacităților fizice, relevante pentru postul în cauză, astfel constată încălcarea principiului egalității, care afectează egalitatea în domeniul muncii dintre bărbați și femei.

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, prin unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborate cu art. 5 și 7 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. Sancționarea cu avertisment contravențional a reclamatei Editura Edu prin reprezentantul prof. dr. C N director general, în temeiul art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VIII. 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 ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE MONICA – Membru

**Data redactării 25.11.2008**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 zile, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

