

PROIECTUL AGILE · COD SMIS 348468

Nediscriminarea și prevenirea discriminării în relațiile de muncă

în cultură, muzee și mass-media

Legislație națională și europeană la zi · pârgii, prevenire și sancțiuni

Cristina Celia Iacob · iunie 2026



DESPRE MATERIAL

Un ghid practic, nu o colecție de principii

Materialul reunește, într-un singur loc, cadrul legal în vigoare, formele discriminării, pârghiile de prevenire și regimul sancțiunilor — aplicate sectoarelor cultură, muzee și mass-media.



Cui se adresează

Conduceri, responsabili HR, persoane desemnate, lideri și membri de sindicat.



Ce acoperă

Legislație, criterii, hărțuire, prevenire, dialog social, recrutare și sancțiuni.



Cum se folosește

Parcurs integral sau direct la anexe: proceduri, clauze și liste de verificare.



PARCURS

Cinci pași, de la concepte la sancțiuni

1



Concepte

Tratament, șanse,
nediscriminare

2



Cadru juridic

Legislație națională și
europeană

3



Forme

Criterii, hărțuire,
victimizare

4



Prevenire

Mecanisme, syndicate,
CCM

5



Sanțiuni

Răspundere și remedii



CONCEPTE DE BAZĂ

Trei noțiuni care se completează



Egalitate de tratament

Situații comparabile, tratate la fel; situații diferite, tratate diferit. O regulă de comparație.



Egalitate de șanse

Înlăturarea barierelor de la punctul de plecare. Cere uneori măsuri active, nu doar abținere.



Nediscriminare

Interdicția de a trata defavorabil o persoană pe baza unui criteriu protejat de lege.



SPECIFICUL SECTORILOR

De ce cultura și media cer un standard mai înalt



Muzee și patrimoniu

Colective îmbătrânite, feminizate la conservare; femei subreprezentate în conducere.



Presă și redacții

Contracte atipice, termene scurte; criteriile vârstei, opiniei și apartenenței sindicale.



Vizibilitate publică

Mesajele instituției formează percepții; standardul de exigență este mai ridicat.



CADRU JURIDIC

Trei niveluri care se citeasc împreună

1

Constituția României

Art. 4, 16, 30, 33 — egalitatea în drepturi

2

Legislația națională specială

O.G. 137/2000 · L. 202/2002 · Codul muncii · L. 367/2022

3

Dreptul Uniunii Europene

TFUE · Carta DFUE · directivele de egalitate

4

CEDO și jurisprudența

Art. 14 și Protocolul nr. 12 · CJEU



PILONII INTERNI

Patru acte normative de referință



O.G. nr. 137/2000

Cadrul general; definiții, criterii, CNCD.
Republicată; modif. O.U.G. 257/2025.



Legea nr. 202/2002

Egalitatea de șanse între femei și bărbați;
responsabil cu egalitatea.



Codul muncii

Art. 5, 6, 59 — tratament egal și remunerație
egală pentru muncă de valoare egală.



Legea nr. 367/2022

Dialog social; libertate sindicală; contracte
colective la nivel de sector.



CADRUL EUROPEAN

De la directivele clasice la noul val



Fundamentul

- TFUE art. 19 și 157 · Carta DFUE art. 21 și 23
- Dir. 2000/43/CE — rasă și origine etnică
- Dir. 2000/78/CE — cadru general în muncă
- Dir. 2006/54/CE — egalitate de gen
- Dir. 2004/113/CE — bunuri și servicii



Noul val (2026)

- **Dir. (UE) 2023/970 — transparență salarială**
- Dir. (UE) 2024/1499 — organisme de egalitate
- Dir. (UE) 2022/2381 — echilibru de gen în CA

Transpunere și efect: trecerea de la principii la obligații măsurabile.



TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Directiva (UE) 2023/970 — termene-cheie

12%

diferența medie de remunerare
între femei și bărbați în UE

prag de acțiune: peste 5% nejustificat



7 iun. 2026

Termen de transpunere în dreptul național



7 iun. 2027

Prima raportare (angajatori ≥ 150 salariați)



7 iun. 2031

Raportare pentru 100–149 salariați

La data redactării, legea română de transpunere este în dezbatere publică (modifică art. 163 Codul muncii și L. 202/2002).



CRITERIILE DE DISCRIMINARE

Lista protejată și criteriul deschis

sex	vârstă	rasă	etnie
naționalitate	limbă	religie	convingeri
orientare sexuală	handicap	boală cronică	infectare HIV
categorie socială	opinie	apartenență sindicală	responsabilitate familială



Criteriu deschis: „precum și orice alt criteriu” — protecția nu se limitează la lista enumerată.



FORMELE DISCRIMINĂRII

Patru forme, aceeași răspundere



Directă

Tratament mai puțin favorabil pe baza unui criteriu protejat, prin comparație.



Indirectă

O regulă aparent neutră care dezavantajează o categorie, fără justificare obiectivă.



Prin asociere

Dezavantaj din cauza legăturii cu o persoană având o caracteristică protejată.



Dispoziția de a discrimina

Ordinul dat altcuiva de a aplica un tratament discriminatoriu.



TRATAREA PE CRITERII

Repere pentru cele mai frecvente situații



Sex și gen

Sarcină, maternitate, responsabilități familiale; diferențe de remunerare.



Vârstă

Limitele de vârstă la recrutare sunt, ca regulă, interzise.



Etnie și rasă

Cea mai veche protecție europeană; afirmațiile cu conotație etnică atrag răspunderea.



Handicap

Obligația de adaptare rezonabilă, în limita unei sarcini proporționale.



Religie și convingeri

Protejează deopotrivă credința și absența ei.



Sindicat și opinie

Angajarea nu poate fi condiționată de afiliere; opinia este protejată.



DIFERENȚIERI PERMISE

Când tratamentul diferit nu este discriminare



Cerință profesională esențială

O caracteristică legată de un criteriu protejat, indispensabilă activității și proporțională. De strictă interpretare.



Măsură afirmativă

Avantaj temporar pentru o categorie subreprezentată, care încetează când inegalitatea a fost corectată.



HĂRȚUIREA

Comportament nedorit care lezează demnitatea

Trei elemente esențiale definesc hărțuirea. Nu cere intenție dovedită, iar un singur act suficient de grav poate fi suficient.



Comportament nedorit

Verbal, fizic ori nonverbal,
neacceptat de persoana vizată.



Legat de un criteriu

Conectat la o caracteristică
protejată de lege.



Efect asupra demnității

Creează un mediu intimidant, ostil,
degradant ori umilitor.



HĂRȚUIREA MORALĂ

Mobbing la locul de muncă — Legea nr. 167/2020

Ce reține legea

- Comportament în legătură cu raporturile de muncă, de regulă sistematic.
- Deteriorează condițiile de muncă, lezează demnitatea ori afectează sănătatea.
- Sarcina probei revine angajatorului; intenția nu trebuie dovedită.
- Angajatorul nu poate institui reguli care să îndemne la astfel de fapte.

10.000–15.000 lei

angajatul care hărțuiește

30.000–50.000 lei

angajatorul fără măsuri de prevenire

100.000–200.000 lei

neaplicarea măsurilor CNCD



VICTIMIZAREA ȘI PROBA

Protecția celui care reclamă



Victimizarea

Tratamentul advers aplicat unei persoane fiindcă a reclamat o discriminare ori a sprijinit o astfel de plângere. Este asimilat discriminării — fără el, dreptul de a sesiza ar rămâne teoretic.



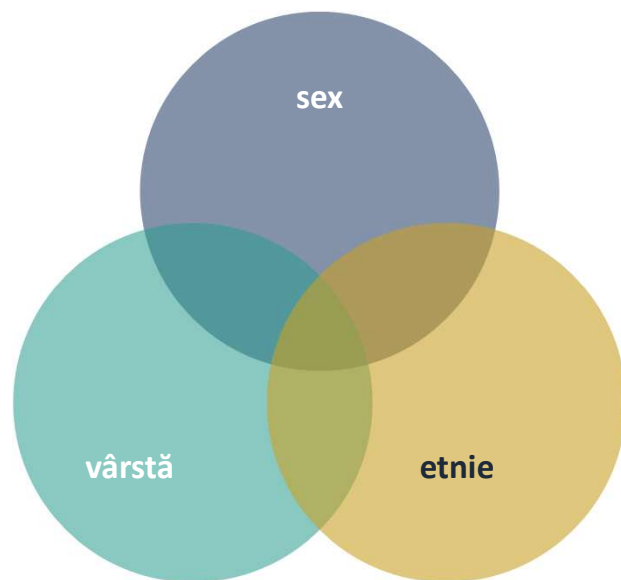
Sarcina probei

Odată ce victima prezintă fapte din care se prezumă discriminarea, angajatorul trebuie să dovedească respectarea legii. De aceea documentarea scrisă a deciziilor de personal este cea mai bună apărare.



DISCRIMINAREA MULTIPLĂ

Când criteriile se suprapun



Multiplă — două sau mai multe criterii acționează separat.

Intersecțională — criteriile se combină într-un dezavantaj nou, ireductibil la fiecare în parte.

Legea o tratează drept circumstanță agravantă; procedurile interne ar trebui să permită indicarea mai multor criterii.



PÂRGHII DE PREVENIRE

Trei instrumente la dispoziția angajatorului



Politică internă

Document scurt, aprobat de conducere, care enunță angajamentul și trimite la proceduri.



Regulament intern

Reguli explicite privind nediscriminarea, hărțuirea și demnitatea — cerute de Codul muncii.



Evaluare periodică

Analiza anuală a personalului pe sexe, vârste și niveluri salariale descoperă dezechilibrele.



MECANISMUL INTERN DE SESIZARE

Şase etape, cu termene şi confidenţialitate

1

Depunere

scris ori verbal consemnat; posibil confidenţial

2

Înregistrare

registru dedicat; confirmare în 5 zile lucrătoare

3

Analiză

audierea părţilor şi a martorilor

4

Raport

motivată, cu propunere de soluţie

5

Măsuri

de la mediere la sancţiune disciplinară

6

Monitorizare

verificarea încetării şi a absenţei represaliilor



ORGANISME EXTERNE

Unde se poate adresa angajatul



CNCD

Autoritatea autonomă care constată și sancționează discriminarea. Sesizare gratuită, în 1 an.



ANES

Coordonează politica de egalitate de gen; rol consolidat prin Dir. (UE) 2024/1499.



Avocatul Poporului

Pentru discriminarea săvârșită de autorități publice.



Inspekția Muncii

Verifică legislația muncii, inclusiv hărțuirea morală.



ROLUL SINDICATELOR

Un actor legitim al tratamentului egal



Prevenire

Participă la regulament și politici; cere clauze antidiscriminare în CCM.



Negociere

Aduce la masă problemele pe care angajatul nu le-ar ridica singur.



Reprezentare

Asistă membrul în procedurile interne și externe.



Acțiune

Sesizează CNCD și acționează în numele membrilor ori al grupului.

Dialogul social sectorial — prin federații precum CulturMedia — poate impune standarde minime de tratament egal pentru toți angajatorii din cultură și presă.



CLAUZE ÎN CONTRACTUL COLECTIV

Principiul legal devine obligație contractuală

Ce conține o clauză utilă

- Afirmarea tratamentului egal
- Enumerarea criteriilor protejate
- Interdicția hărțuirii și a victimizării
- Trimitere la procedura internă
- Garanția non-represaliilor



Anticipează transparența

Conveniți de pe acum criterii obiective de salarizare, dreptul angajatului la informații despre nivelurile medii defalcate pe sexe și un calendar de pregătire a raportării.



RECRUTARE ȘI COMUNICARE

Incluzive, prin reguli simple



Recrutare nediscriminatorie

- Anunț fără criterii interzise sau formulări de descurajare
- Fără întrebări despre sarcină, religie, viață privată
- Grilă de evaluare obiectivă, aceeași pentru toți
- Intervalul salarial comunicat în anunț



Comunicare incluzivă

- Limbaj care nu presupune un singur gen
- Imagini care evită asocierile stereotipe
- Fără menționarea unei caracteristici fără relevanță
- Reprezentare fidelă a diversității publicului



SANCTIUNI

Regimul contravențional în vigoare

Faptă	Temei	Amendă
Discriminarea unei persoane fizice	O.G. 137/2000	1.000 – 30.000 lei
Discriminarea unui grup sau a unei comunități	O.G. 137/2000	2.000 – 100.000 lei
Hărțuirea morală (angajat)	L. 167/2020	10.000 – 15.000 lei
Lipsa măsurilor de prevenire (angajator)	L. 167/2020	30.000 – 50.000 lei
Neaplicarea măsurilor dispuse de CNCD	L. 167/2020	100.000 – 200.000 lei

Amenda nu exonerează de obligația de a aduce la îndeplinire măsurile dispuse. Publicarea hotărârii adaugă un cost reputațional.

FOAIE DE PARCURS

De la principiu la practică

● 30 de zile

Politică internă, persoană desemnată, regulament actualizat

● 90 de zile

Procedură de sesizare, prima instruire, analiza personalului

● Primul an

Clauze în CCM, pregătirea transparenței, revizuirea recrutării

Oamenii, judecați după ceea ce fac — nu după cine sunt.

Cristina Celia Iacob · Proiectul AGILE · iunie 2026