

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritatea P01 – Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific ESO4.2 | Apel PEO/644

NEDISCRIMINAREA ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ ȘI ÎN DIALOGUL SOCIAL

în cultură, muzee și mass-media

Document de suport — în cadrul proiectului

**AGILE – Anticiparea tendintelor si modernizarea pietei muncii in sectoarele
Cultura, Presa si IT**

Cod SMIS 348468

Solicitant (Lider)	Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CulturMedia (FNSCP CulturMedia)
Partener (P1)	Sindicatul IT Timișoara SITT
Cod SMIS	348468
Cod apel	PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7
Program	Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Durată implementare	24 luni (01.02.2026 – 31.01.2028)
Data elaborării	Iunie 2026

Elaborat de:

Expert recrutare GT și servicii sociale S – Celia Iacob

Se aprobă:

Manager Proiect – BALACI Georgel

CUPRINS

Capitolul I. Cadrul conceptual al nediscriminării	1
1.1. Scopul și destinația materialului	1
1.2. Egalitate de tratament, egalitate de șanse, nediscriminare.....	1
1.3. Specificul sectoarelor cultură, muzee și mass-media	2
1.4. Principii directe în aplicarea nediscriminării	2
Capitolul II. Cadrul juridic al nediscriminării	3
2.1. Cadrul constituțional.....	3
2.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 — pilonul intern	3
2.3. Legea nr. 202/2002 — egalitatea de gen	3
2.4. Codul muncii	4
2.5. Legea nr. 367/2022 a dialogului social.....	4
2.6. Cadrul european primar	4
2.7. Directivele clasice de egalitate	5
2.8. Noul val normativ european	5
2.9. Convenția europeană a drepturilor omului	6
2.10. Raportul dintre dreptul intern și cel european	6
Capitolul III. Criteriile de discriminare	8
3.1. Criteriile protejate de lege	8
3.2. Criterii enumerate și criteriul deschis	8
3.3. Formele discriminării.....	8
3.4. Situații tipice în cultură, muzee și media.....	9
3.5. Tratarea principalelor criterii	9
3.6. Diferențieri permise de lege.....	10
Capitolul IV. Hărțuirea și victimizarea	11
4.1. Hărțuirea — definiție și elemente.....	11
4.2. Hărțuirea sexuală și hărțuirea morală	11
4.3. Victimizarea.....	12
4.4. Sarcina probei	12
4.5. Exemple din sectorul cultural și media.....	12
4.6. Obligațiile angajatorului în prevenirea hărțuirii	12
Capitolul V. Discriminarea multiplă și intersecțională	14

5.1. Conceptul.....	14
5.2. Recunoașterea normativă.....	14
5.3. Relevanța în cultură și mass-media	14
5.4. Implicații pentru procedurile interne	14
Capitolul VI. Mecanisme și pârgii de prevenire	16
6.1. Pârghiile aflate la dispoziția angajatorului.....	16
6.2. Mecanismul intern de sesizare.....	16
6.3. Persoana desemnată, confidențialitatea și non-victimizarea.....	17
6.4. Formare, sensibilizare și comunicare internă	17
6.5. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	17
6.6. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse și noile standarde europene	17
6.7. Avocatul Poporului și Inspekția Muncii	18
Capitolul VII. Rolul sindicatelor	19
7.1. Temeiul legal al acțiunii sindicale	19
7.2. Prevenire, negociere și reprezentare	19
7.3. Acțiunea în numele membrilor și sesizarea Consiliului	19
7.4. Dialogul social ca pârghie antidiscriminare.....	19
Capitolul VIII. Clauze antidiscriminare în contractul colectiv de muncă	20
8.1. Temeiul și utilitatea clauzelor.....	20
8.2. Conținutul recomandat.....	20
8.3. Model de clauze	20
8.4. Transparența salarială în contractul colectiv	20
Capitolul IX. Comunicare și recrutare incluzive	21
9.1. Recrutarea nediscriminatorie	21
9.2. Întrebări interzise și criterii obiective	21
9.3. Transparența salarială în recrutare.....	21
9.4. Comunicarea incluzivă în cultură și media.....	21
Capitolul X. Sancțiuni și răspundere	23
10.1. Răspunderea contravențională.....	23
10.2. Procedura în fața Consiliului	23
10.3. Calea instanței civile.....	23
10.4. Sancțiuni sub regimul transparenței salariale	23
10.5. Tabel sintetic al sancțiunilor	24
10.6. Repere din practica recentă.....	24
Capitolul XI. Întrebări frecvente și situații practice	25
11.1. Două situații tratate pas cu pas	26
Capitolul XII. Concluzii și recomandări practice.....	27
12.1. Foaie de parcurs pentru implementare.....	27

Anexa 1. Model de procedură internă de sesizare	29
Anexa 2. Model de clauze antidiscriminare pentru contractul colectiv.....	30
Anexa 3. Listă de verificare pentru recrutare incluzivă	31
Anexa 4. Model de politică internă de egalitate de șanse	32
Glosar de termeni.....	33
Referințe legislative.....	34

Capitolul I. Cadrul conceptual al nediscriminării

1.1. Scopul și destinația materialului

Prezentul material a fost elaborat în cadrul proiectului AGILE (Cod SMIS 348468), implementat de Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă „CulturMedia” sub Programul Educație și Ocupare 2021–2027. Proiectul vizează modernizarea relațiilor de muncă și consolidarea dialogului social în sectoarele cultură, presă și tehnologia informației. Nediscriminarea este una dintre temele transversale ale acestei intervenții, fiindcă fără reguli clare de tratament egal niciun mecanism de negociere colectivă nu poate funcționa corect.

Documentul se adresează angajatorilor și angajaților din muzee, instituții de cultură și redacții, liderilor și reprezentanților sindicali, responsabililor de resurse umane și persoanelor desemnate cu atribuții de egalitate de șanse. El reunește, într-o singură lucrare, legislația în vigoare la nivel național și european, formele pe care le îmbracă discriminarea, pârghiile de prevenire la dispoziția unei organizații și regimul sancțiunilor aplicabile.

Am ales să tratez subiectul aplicat, nu abstract. Fiecare instituție de profil are particularitățile ei — un muzeu județean nu seamănă cu o redacție de presă scrisă, iar un teatru funcționează altfel decât o bibliotecă. Cu toate acestea, mecanismele juridice ale nediscriminării rămân aceleași, indiferent de mărimea organizației sau de domeniul ei de activitate. Pe acestea le explicăm aici, cu trimiteri exacte la text de lege.

Materialul este conceput să fie folosit, nu doar citit. Capitolele de început fixează cadrul juridic și noțiunile; cele din mijloc tratează formele concrete ale discriminării și pârghiile de prevenire; ultimele oferă instrumente gata de aplicat — proceduri, clauze, liste de verificare și răspunsuri la întrebările frecvente. O instituție poate parcurge documentul integral ori poate merge direct la anexa de care are nevoie.

1.2. Egalitate de tratament, egalitate de șanse, nediscriminare

Cei trei termeni sunt înrudiți, dar nu identici, iar confuzia dintre ei produce greșeli concrete în documentele interne. Egalitatea de tratament înseamnă că persoane aflate în situații comparabile trebuie tratate la fel, iar persoane aflate în situații diferite trebuie tratate diferit, în măsura în care diferența este relevantă. Este o regulă de comparație.



Egalitatea de șanse privește punctul de plecare. Ea presupune înlăturarea barierelor care, deși par neutre, dezavantajează sistematic anumite categorii de persoane — de pildă un anunț de recrutare formulat astfel încât descurajează candidatele femei sau persoanele peste o anumită vârstă. Egalitatea de șanse cere uneori măsuri active, nu doar abținerea de la a face rău.

Nediscriminarea este interdicția propriu-zisă: este oprit ca o persoană să fie tratată mai puțin favorabil pe baza unui criteriu protejat de lege. Cele trei noțiuni se completează. O politică internă bună le acoperă pe toate: interzice tratamentul defavorabil, repară inegalitățile de pornire și verifică periodic dacă regulile aplicate uniform nu produc, în fapt, efecte inegale.

1.3. Specificul sectoarelor cultură, muzee și mass-media

Sectorul cultural ridică probleme de nediscriminare cu o fizionomie aparte. Muzeele și instituțiile de patrimoniu au colective îmbătrânite, cu o pondere ridicată a personalului feminin în funcțiile de conservare, restaurare și muzeografie, și o subreprezentare a femeilor în pozițiile de conducere. Diferența de remunerare între femei și bărbați, deși mai puțin discutată decât în industrie, există și aici, mai ales în comparație cu personalul artistic plătit pe alte grile.

În mass-media, presiunea este de altă natură. Redacțiile lucrează cu termene scurte, contracte atipice și o cultură a performanței care poate masca practici de hărțuire sau de excludere. Criteriul vârstei apare frecvent în deciziile de recrutare, iar criteriul opiniei sau al apartenenței sindicale poate interveni în relațiile de muncă, deși legea îl interzice ferm.

Particularitatea comună a acestor sectoare este vizibilitatea publică. O instituție de cultură sau o redacție comunică permanent cu publicul; modul în care își tratează propriii angajați și mesajele pe care le transmite în spațiul public sunt supuse unui standard de exigență mai înalt. Un afiș, un comunicat, o expoziție pot ele însele să perpetueze stereotipuri sau, dimpotrivă, să corecteze. De aceea capitolul despre comunicare incluzivă nu este un adaos, ci o parte centrală a materialului.

1.4. Principii directoare în aplicarea nediscriminării

Aplicarea corectă a regulilor de nediscriminare se sprijină pe câteva principii care orientează deciziile concrete. Primul este demnitatea persoanei, valoare protejată atât de Constituție, cât

și de Codul muncii. Orice măsură care lezează demnitatea unui angajat — prin umilire, izolare ori desconsiderare — intră în zona de risc, indiferent de motivul invocat de angajator.

Al doilea principiu este obiectivitatea. Deciziile de personal trebuie să se întemeieze pe criterii verificabile, legate de cerințele postului, nu pe presupuneri despre o categorie de persoane. Al treilea este proporționalitatea: chiar și o diferență de tratament permisă de lege trebuie să rămână adecvată scopului urmărit și să nu meargă mai departe decât este necesar.

Aceste principii explică de ce nu orice diferențiere este interzisă. Legea permite tratamentul diferit atunci când o caracteristică reprezintă o cerință profesională esențială, justificată obiectiv, ori când diferența servește unui scop legitim prin mijloace adecvate. Granița dintre diferențierea permisă și discriminarea interzisă se trasează tocmai prin testul obiectivității și al proporționalității.



Capitolul II. Cadrul juridic al nediscriminării

Dreptul nediscriminării din România se sprijină pe trei niveluri suprapuse: Constituția, legislația națională specială și dreptul Uniunii Europene, completate de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului. Cele trei niveluri nu sunt paralele, ci se citesc împreună. O instanță română aplică deopotrivă ordonanța internă și directiva europeană pe care aceasta o transpune, iar acolo unde textul intern este neclar, îl interpretează în lumina dreptului european.

2.1. Cadrul constituțional

Articolul 16 din Constituție consacră egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Articolul 4 alineatul (2) enumeră criteriile pe care nu se poate întemeia nicio deosebire: rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială. Aceste texte au valoare de principiu și se reflectă în întreaga legislație subsecventă.

Constituția mai conține o garanție importantă pentru sectorul de față. Articolul 30 protejează libertatea de exprimare, iar articolul 33 accesul la cultură. Nediscriminarea în cultură și media se așază astfel la intersecția dintre dreptul la tratament egal și libertățile fundamentale — un echilibru care apare des în deciziile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

2.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 — pilonul intern

Actul de bază al dreptului antidiscriminare românesc este Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare. Ultima intervenție de amploare a fost adusă prin Ordonanța de urgență nr. 257/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 26 septembrie 2025, care a actualizat regimul probei și competențele de constatare.

Ordonanța transpune în dreptul intern Directiva 2000/43/CE privind egalitatea de tratament fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ocuparea forței de muncă. Ea definește discriminarea, stabilește criteriile protejate, reglementează hărțuirea și victimizarea, instituie

autoritatea de garantare — Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării — și fixează sancțiunile.

O modificare cu impact direct asupra locului de muncă a venit prin Legea nr. 167/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020, care a introdus în ordonanță contravenția de hărțuire morală la locul de muncă, cu definiție proprie și sancțiuni distincte. Tratăm aceste dispoziții pe larg în capitolul dedicat hărțuirii.

2.3. Legea nr. 202/2002 — egalitatea de gen

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reglementează în detaliu domeniul muncii din perspectiva criteriului de sex. Ea interzice discriminarea directă și indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală, prevede obligații pentru angajatori privind tratamentul egal la angajare, promovare, formare și remunerare și instituie atribuții pentru Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Legea impune angajatorilor cu peste cincizeci de salariați să desemneze un responsabil cu egalitatea de șanse sau să includă această atribuție în fișa unui post existent. Pentru muzee și instituții de cultură de dimensiuni medii și mari, obligația este deja aplicabilă, iar îndeplinirea ei formală — fără proceduri reale — nu pune instituția la adăpost de răspundere.

2.4. Codul muncii

Legea nr. 53/2003 — Codul muncii consacră principiul tratamentului egal încă din partea sa generală. Articolul 5 interzice orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, întemeiată pe criterii precum sexul, orientarea sexuală, vârsta, apartenența națională, rasa, religia, opțiunea politică, originea socială, handicapul, situația sau responsabilitatea familială ori apartenența sindicală. Articolul 6 garantează tuturor salariaților egalitate de tratament și remunerație egală pentru muncă de valoare egală.

Articolul 59 interzice concedierea pe aceleași criterii și sancționează cu nulitatea măsura luată din motiv discriminatoriu. Articolul 163, care consacră astăzi confidențialitatea salariului, urmează să fie modificat prin legea de transpunere a Directivei privind transparența salarială, despre care vorbim mai jos. Codul muncii oferă astfel cadrul în care discriminarea la locul de muncă se traduce în sancțiuni concrete de dreptul muncii, dincolo de răspunderea contravențională din ordonanță.

2.5. Legea nr. 367/2022 a dialogului social

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social a înlocuit vechea Lege nr. 62/2011 și reasază cadrul în care funcționează sindicatele, negocierea colectivă și contractele colective de muncă. Ea garantează libertatea de asociere sindicală și interzice orice condiționare a angajării ori a menținerii în muncă de apartenența sau neapartenența la un sindicat. Această interdicție este, în fond, o normă antidiscriminare aplicată raporturilor colective.

Legea coboară pragul de la care negocierea colectivă devine obligatorie și extinde posibilitatea încheierii contractelor colective la nivel de sector de activitate. Pentru sectorul cultură-presă, organizat sindical prin federații precum CulturMedia, aceste prevederi deschid calea unor clauze antidiscriminare negociate la nivel sectorial, cu efect asupra tuturor angajatorilor din sector.

2.6. Cadrul european primar

La nivelul Uniunii Europene, fundamentul îl constituie tratatele. Articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene permite adoptarea de măsuri pentru combaterea discriminării bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă ori orientare sexuală. Articolul 157 consacră principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru muncă egală sau de valoare egală.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzice, la articolul 21, discriminarea pe o listă largă de criterii și garantează, la articolul 23, egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în muncă și remunerare. Carta are aceeași valoare juridică precum tratatele și se aplică ori de câte ori statele pun în aplicare dreptul Uniunii.

2.7. Directivele clasice de egalitate

Patru directive formează nucleul dreptului european al egalității de tratament. Directiva 2000/43/CE interzice discriminarea pe criteriul rasei sau al originii etnice în muncă și în accesul la bunuri și servicii. Directiva 2000/78/CE stabilește cadrul general al egalității de tratament în ocuparea forței de muncă, acoperind religia, convingerile, handicapul, vârsta și orientarea sexuală.

Directiva 2006/54/CE, cunoscută drept directiva „reformare”, consolidează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Directiva 2004/113/CE extinde principiul egalității de tratament între femei și bărbați la accesul la bunuri și servicii. Toate au fost transpuse în dreptul român prin Ordonanța nr. 137/2000 și prin Legea nr. 202/2002.

2.8. Noul val normativ european

Dreptul european al egalității a intrat, în ultimii ani, într-o etapă nouă, marcată de trei acte care obligă statele membre la transpunere în 2026. Cel mai important pentru relațiile de muncă este Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene seria L nr. 132 din 17 mai 2023. Termenul de transpunere este 7 iunie 2026.

Directiva schimbă logica de până acum. Egalitatea salarială încetează să fie un principiu general și devine un set de obligații concrete: comunicarea intervalului salarial înainte de interviu, interdicția de a întreba candidatul despre istoricul remunerației, dreptul angajatului de a cere informații despre nivelurile medii de salarizare defalcate pe sexe și raportarea diferențelor salariale pentru angajatorii peste anumite praguri. Primul termen de raportare este 7 iunie 2027, pentru angajatorii cu cel puțin o sută cincizeci de salariați.

Principalele obligații pe care directiva le aduce angajatorilor sunt:

- comunicarea intervalului salarial al postului în anunțul de recrutare sau înainte de interviu;
- interdicția de a întreba candidatul despre nivelul remunerației din locurile de muncă anterioare;
- dreptul angajatului de a solicita informații privind propriul nivel de remunerare și nivelurile medii, defalcate pe sexe, pentru posturi de valoare egală;
- raportarea periodică a diferenței salariale dintre femei și bărbați, eșalonată în funcție de numărul de salariați;
- evaluarea comună a salariilor, împreună cu reprezentanții salariaților, atunci când diferența nejustificată depășește pragul de cinci procente;
- inversarea sarcinii probei în litigiile privind discriminarea salarială.

În România, la data redactării prezentului material, legea de transpunere nu este încă în vigoare. Ministerul Muncii a pus în dezbatere publică un proiect care modifică articolul 163 din Codul muncii și completează Legea nr. 202/2002, proiect care transpune deopotrivă Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității. Indiferent de forma finală a legii, principiile directivei produc deja efecte interpretative, iar instituțiile prudente își pregătesc grilele și procedurile din timp.

A treia piesă a noului val este Directiva (UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă. Deși vizează un domeniu îngust, ea confirmă direcția generală: trecerea de la principii la obligații măsurabile și verificabile.

2.9. Convenția europeană a drepturilor omului

Articolul 14 din Convenția europeană a drepturilor omului interzice discriminarea în exercitarea drepturilor garantate de Convenție, iar Protocolul nr. 12 extinde interdicția la orice drept prevăzut de lege. România a ratificat ambele texte, astfel încât jurisprudența Curții de la Strasbourg este obligatorie pentru instanțele române. Curtea a dezvoltat, printre altele, conceptul de discriminare indirectă și pe cel al sarcinii probei, preluate ulterior în dreptul intern.

2.10. Raportul dintre dreptul intern și cel european

Normele interne și cele europene nu funcționează separat. Dreptul Uniunii are prioritate de aplicare, ceea ce înseamnă că, în caz de conflict, judecătorul național lasă neaplicată norma internă contrară și aplică directiva, cel puțin în raporturile dintre particular și stat. Chiar și acolo unde directiva nu produce efect direct între particulari, instanța are obligația de a interpreta norma internă în lumina textului european — principiul interpretării conforme.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a modelat dreptul egalității prin decizii de principiu. Ea a clarificat că o sarcină echivalentă trebuie remunerată egal, indiferent de denumirea postului, că un criteriu aparent neutru care dezavantajează majoritar un sex constituie discriminare indirectă dacă nu este justificat obiectiv și că protecția împotriva represaliilor acoperă și persoanele care doar sprijină o plângere. Aceste repere se regăsesc astăzi în textul ordonanței interne și în practica Consiliului.

Tabelul următor sintetizează principalele acte normative aplicabile.

Act normativ	Obiect
O.G. nr. 137/2000 (republicată)	Cadrul general al prevenirii și sancționării discriminării; CNCD
Legea nr. 167/2020	Hărțuirea morală la locul de muncă
Legea nr. 202/2002 (republicată)	Egalitatea de șanse între femei și bărbați
Legea nr. 53/2003 — Codul muncii	Tratamentul egal în raporturile de muncă
Legea nr. 367/2022	Dialogul social, libertatea sindicală, contractele colective
Directiva (UE) 2023/970	Transparența salarială (transpunere până la 7 iunie 2026)
Directiva (UE) 2024/1499	Standardele organismelor de promovare a egalității
Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE	Egalitatea de tratament în muncă și ocupare

Capitolul III. Criteriile de discriminare

3.1. Criteriile protejate de lege

Articolul 2 alineatul (1) din Ordonanța nr. 137/2000 enumeră criteriile pe baza cărora o deosebire, excludere, restricție sau preferință devine discriminare: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV și apartenența la o categorie defavorizată. Lista este completată de Codul muncii, care adaugă explicit opțiunea politică, originea socială, situația sau responsabilitatea familială și apartenența sindicală.

Pentru ca o deosebire de tratament să constituie discriminare, ea trebuie să atingă recunoașterea, folosința ori exercitarea în condiții de egalitate a unui drept. Cu alte cuvinte, nu orice diferență este discriminare — diferența trebuie să se sprijine pe un criteriu protejat și să producă un dezavantaj juridic real.

3.2. Criterii enumerate și criteriul deschis

Lista din ordonanță nu este închisă. Textul se încheie cu formula „precum și orice alt criteriu”, ceea ce permite Consiliului și instanțelor să rețină discriminarea și pe temeiuri care nu figurează expres — de pildă aspectul fizic, starea civilă sau locul de reședință — atunci când deosebirea de tratament urmărește ori produce restrângerea unui drept. Această tehnică, numită „criteriu deschis”, oferă protecție flexibilă, dar cere o motivare atentă în fiecare caz.

În practica sectorului cultural și de media apar frecvent criterii mai puțin evidente. Refuzul de a angaja o persoană fiindcă a depășit o anumită vârstă, deși postul nu o cere, este discriminare pe criteriul vârstei. Tratamentul defavorabil al unui jurnalist pentru opiniile exprimate sau pentru afilierea sindicală intră sub interdicția criteriilor opiniei și apartenenței sindicale.

3.3. Formele discriminării

Discriminarea directă există atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă, pe baza unui criteriu protejat. Exemplul tipic este respingerea unei candidate pentru că este însărcinată.

Discriminarea indirectă este mai subtilă. Ea apare când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează o categorie de persoane, fără justificare obiectivă. Un test de

selecție care cere o vechime imposibil de obținut de candidatele revenite din concediul de creștere a copilului produce, de regulă, o discriminare indirectă pe criteriul de sex.

Legea sancționează și dispoziția de a discrimina — ordinul dat unei alte persoane de a aplica un tratament defavorabil — și discriminarea prin asociere, când o persoană este dezavantajată din pricina legăturii sale cu cineva care are o caracteristică protejată, de pildă părintele unui copil cu handicap. Toate aceste forme sunt asimilate discriminării și atrag aceeași răspundere.

3.4. Situații tipice în cultură, muzee și media

În muzee, criteriul vârstei intervine la promovare și la accesul la cursuri de specializare, unde personalul mai tânăr este uneori favorizat în mod nejustificat, iar cel apropiat de pensionare, marginalizat. Criteriul de sex apare la distribuția funcțiilor de conducere și la diferențele de remunerare între posturi de valoare comparabilă.

În redacții, discriminarea ia forma selecției pe criterii de imagine sau vârstă pentru posturile de televiziune, a tratamentului inegal al colaboratorilor față de angajați și a represaliilor împotriva celor care reclamă nereguli. Identificarea corectă a formei de discriminare — directă, indirectă, prin asociere — este primul pas către o reacție juridică solidă.

3.5. Tratarea principalelor criterii

Fiecare criteriu protejat ridică probleme specifice. Le tratez pe cele mai frecvente în sectorul cultură–media, cu reperele de care o instituție are nevoie în practică.

Sexul și genul

Criteriul de sex acoperă, pe lângă tratamentul defavorabil direct, situațiile legate de sarcină, maternitate și responsabilitățile familiale. Refuzul de a angaja sau de a promova o femeie din cauza unei sarcini, reale ori presupuse, este discriminare directă. Reducerea atribuțiilor la revenirea din concediul de creștere a copilului poate constitui discriminare indirectă. Diferența de remunerare între posturi de valoare egală, ocupate predominant de femei, respectiv de bărbați, este miezul reglementării europene recente privind transparența salarială.

Vârsta

Criteriul vârstei este des invocat și des greșit aplicat. Limitele de vârstă la recrutare sunt, ca regulă, interzise, cu excepția cazurilor în care o vârstă anume reprezintă o cerință reală a

postului. Formulările care favorizează „energia tinereții” ori, dimpotrivă, marginalizează personalul apropiat de pensionare produc discriminare, chiar dacă autorul lor nu a avut o intenție rea.

Originea etnică și rasa

Discriminarea pe criteriul etnic sau rasial beneficiază de cea mai veche și mai dezvoltată protecție europeană. În sectorul cultural ea apare mai ales la accesul la angajare și la tratamentul în colectiv. Afirmatiile cu conotație etnică, chiar făcute în afara unei decizii formale de personal, pot fi calificate drept discriminare ori hărțuire și au atras, în practica Consiliului, sancțiuni semnificative.

Handicapul și adaptarea rezonabilă

Dreptul european impune angajatorului o obligație aparte: adaptarea rezonabilă. Aceasta înseamnă luarea măsurilor adecvate, în funcție de nevoi, pentru a permite unei persoane cu handicap accesul, participarea și promovarea în muncă, în măsura în care aceste măsuri nu impun angajatorului o sarcină disproporționată. Refuzul nejustificat al adaptării rezonabile este, el însuși, o formă de discriminare.

Pentru muzee, adaptarea rezonabilă privește deopotrivă angajații și publicul; pentru redacții, ea vizează în special accesibilitatea instrumentelor de lucru. Costul măsurii se evaluează raportat la resursele instituției și la sprijinul public disponibil, nu în abstract.

Religia și convingerile

Criteriul religiei și al convingerilor protejează atât credința, cât și absența ei. Angajatorul nu poate impune ori interzice manifestări religioase decât în limite justificate obiectiv de natura activității. În instituțiile publice de cultură, principiul neutralității se îmbină cu respectul pentru convingerile individuale, iar echilibrul se apreciază de la caz la caz.

Orientarea sexuală

Orientarea sexuală este criteriu protejat în muncă prin directiva-cadru și prin ordonanța internă. Întrebările despre viața privată a candidatului, condiționarea unor avantaje ori tratamentul defavorabil pe acest temei sunt interzise. Protecția acoperă și discriminarea prin asociere.

Apartenența sindicală și opinia

Pentru sectorul organizat sindical, criteriul apartenenței sindicale are o greutate aparte. Condiționarea angajării, a promovării ori a menținerii în muncă de afilierea sau neafilierea la un sindicat este interzisă atât de Codul muncii, cât și de Legea dialogului social. Tot astfel, tratamentul defavorabil al unui jurnalist pentru opiniile exprimate intră sub interdicția criteriului opiniei.

3.6. Diferențieri permise de lege

Nu orice tratament diferit este discriminare. Legea recunoaște două categorii de diferențieri legitime. Prima este cerința profesională esențială: atunci când o caracteristică legată de un criteriu protejat este indispensabilă exercitării unei activități, ea poate fi cerută — de pildă rolul unui actor care, prin natura sa, presupune un anumit profil. A doua este măsura afirmativă, prin care se acordă un avantaj temporar unei categorii subreprezentate, pentru a corecta o inegalitate de fapt.

Ambele excepții sunt de strictă interpretare. Cerința profesională trebuie să fie reală și proporțională, nu un pretext; măsura afirmativă trebuie să fie temporară și să înceteze odată ce inegalitatea a fost corectată. Folosite corect, aceste instrumente nu slăbesc principiul nediscriminării, ci îl întăresc.

Capitolul IV. Hărțuirea și victimizarea

4.1. Hărțuirea — definiție și elemente

Hărțuirea este definită de Ordonanța nr. 137/2000 ca un comportament nedorit, legat de un criteriu protejat, care are drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensator. Elementele esențiale sunt comportamentul nedorit, legătura cu un criteriu protejat și efectul asupra demnității și mediului de lucru.

Hărțuirea nu cere o intenție dovedită. Este suficient ca acel comportament să producă efectul descris de lege. De asemenea, nu cere repetare în toate cazurile — un singur act suficient de grav poate constitui hărțuire. Această distincție o deosebește de hărțuirea morală, care presupune, de regulă, un caracter sistematic.

4.2. Hărțuirea sexuală și hărțuirea morală

Hărțuirea sexuală este reglementată distinct de Legea nr. 202/2002 și constă în comportamentul nedorit cu conotație sexuală, fizic, verbal sau nonverbal, care aduce atingere demnității persoanei. Ea este interzisă atât la angajare, cât și pe durata raportului de muncă, iar angajatorul are obligația de a o preveni și de a o sancționa.

Hărțuirea morală la locul de muncă — mobbing — a fost introdusă în ordonanță prin Legea nr. 167/2020. Potrivit textului, constituie hărțuire morală orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un superior ierarhic, un subaltern ori un coleg de rang comparabil, în legătură cu raporturile de muncă, având drept scop sau efect deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor ori a demnității, afectarea sănătății fizice sau mentale ori compromiterea viitorului profesional.

Legea reține drept hărțuire morală și comportamentul care, prin caracterul său sistematic, aduce atingere demnității ori integrității fizice sau psihice a unuia sau mai multor angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Angajatorului îi este interzis să stabilească reguli interne care să oblige, să determine ori să îndemne salariații la astfel de fapte.

Tabelul de mai jos delimitează noțiunile învecinate, des confundate în practică.

Noțiune	Element definitoriu	Criteriu protejat
Discriminare	Tratament defavorabil prin comparație	Necesar
Hărțuire	Comportament nedorit care lezează demnitatea	Necesar
Hărțuire morală	Comportament la locul de muncă, de regulă sistematic	Nu este necesar
Victimizare	Represalii pentru o sesizare anterioară	Legătura cu sesizarea

4.3. Victimizarea

Victimizarea este tratamentul advers aplicat unei persoane fiindcă a reclamat o discriminare, a depus o plângere ori a sprijinit o altă persoană în acest demers. Legea o asimilează discriminării tocmai pentru a proteja accesul efectiv la mecanismele de reclamare. Fără protecția împotriva represaliilor, dreptul de a sesiza ar rămâne teoretic.

În practică, victimizarea îmbracă forme variate: retragerea unor atribuții, mutarea pe un post inferior ca importanță, excluderea de la cursuri sau de la proiecte, evaluări negative subite. Orice măsură luată ca reacție la o sesizare de discriminare poate fi atacată ca victimizare, separat de fapta inițială reclamată.

4.4. Sarcina probei

Dreptul antidiscriminare cunoaște o regulă specială privind proba, esențială pentru victime. Atunci când persoana lezată prezintă fapte din care se poate prezuma existența unei discriminări, sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare trece asupra celui reclamat. Această răsturnare a sarcinii probei a fost preluată din directivele europene și este consacrată în ordonanță, fiind reconfirmată prin modificările recente.

În materia hărțurii morale, Legea nr. 167/2020 prevede expres că angajatul trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțurii, iar sarcina probei revine angajatorului. Intenția de a prejudicia nu trebuie dovedită de victimă. Pentru angajatori, regula are o consecință practică directă: documentarea corectă a deciziilor de personal — pe criterii obiective, scrise, verificabile — devine cea mai bună apărare.

4.5. Exemple din sectorul cultural și media



Un conservator căruia i se atribuie sistematic sarcini sub nivelul calificării, după ce a refuzat avansuri din partea unui superior, se află într-o situație de hărțuire urmată, eventual, de victimizare. Un jurnalist exclus brusc din proiectele redacției după ce a semnalat presiuni editoriale poate invoca victimizarea. Recunoașterea timpurie a acestor tipare permite intervenția înainte ca situația să degenereze și să atragă răspunderea instituției.

4.6. Obligațiile angajatorului în prevenirea hărțurii

Legea nu se mulțumește să interzică hărțuirea; ea cere angajatorului să o prevină. Obligațiile concrete includ adoptarea unor reguli interne clare, informarea angajaților, soluționarea promptă a sesizărilor și luarea măsurilor de stopare. Neîndeplinirea acestor obligații este sancționată distinct, cu amendă, independent de răspunderea autorului faptei.

În practică, angajatorul care poate dovedi că a avut o procedură funcțională, că a reacționat la prima sesizare și că a aplicat măsuri își reduce semnificativ expunerea. Inacțiunea, dimpotrivă, transformă o faptă individuală într-o răspundere instituțională. Pentru muzee și redacții, unde colectivele sunt mici și relațiile personale strânse, o procedură impersonală, cu termene și confidențialitate, este mai eficace decât medierea informală.

Capitolul V. Discriminarea multiplă și intersecțională

5.1. Conceptul

Discriminarea multiplă apare atunci când o persoană este tratată defavorabil pe baza a două sau mai multe criterii protejate, fie succesiv, fie simultan. O femeie de etnie romă, aflată în căutarea unui loc de muncă într-o instituție de cultură, poate întâmpina bariere care țin deopotrivă de criteriul de sex și de cel etnic. Suma celor două dezavantaje nu este o simplă adunare; ele se întrepătrund și produc o formă specifică de excludere.

Doctrina distinge între discriminarea multiplă, în care criteriile acționează separat, și discriminarea intersecțională, în care ele se combină într-un dezavantaj nou, imposibil de redus la fiecare criteriu luat individual. Distincția contează pentru analiza juridică și pentru remediul aplicabil.

5.2. Recunoașterea normativă

Ordonanța nr. 137/2000 tratează cumulumul de criterii drept circumstanță agravantă: când fapta de discriminare se întemeiază pe mai multe criterii, gravitatea ei sporește, ceea ce se reflectă în individualizarea sancțiunii. Consiliul ține seama de această împrejurare la stabilirea cuantumului amenzii.

Dreptul european avansează în aceeași direcție. Directiva privind transparența salarială recunoaște explicit noțiunea de discriminare intersecțională în contextul remunerării, semn că legiuitorul european o tratează tot mai mult ca pe o categorie de sine stătătoare, nu ca pe o simplă agravare.

5.3. Relevanța în cultură și mass-media

Sectorul cultural reunește persoane cu trasee profesionale și sociale foarte diferite, ceea ce face ca discriminarea multiplă să fie mai degrabă regula decât excepția în cazurile dificile. O angajată în vârstă, cu un handicap și revenită după o întrerupere a carierei, poate cumula trei vulnerabilități. Politicile interne care tratează fiecare criteriu separat ratează tocmai aceste situații. De aceea procedurile de prevenire trebuie concepute astfel încât să surprindă suprapunerile, nu doar cazurile pure.

5.4. Implicații pentru procedurile interne

Recunoașterea discriminării multiple are consecințe practice asupra modului în care o instituție își construiește procedurile. O grilă de analiză a sesizărilor care cere bifarea unui singur criteriu forțează o realitate complexă într-o căsuță greșită. Formularul de sesizare ar trebui să permită indicarea mai multor criterii și descrierea liberă a situației, iar persoana care analizează cazul ar trebui instruită să caute suprapunerile, nu doar criteriul dominant.

La fel, măsurile de remediere trebuie adaptate. O soluție care răspunde doar unuia dintre criterii lasă neatins dezavantajul produs de combinația lor. Atenția la intersecții nu complică inutil procedura; ea o face fidelă cazurilor reale, care rareori sunt curate.

Capitolul VI. Mecanisme și pârgii de prevenire

6.1. Pârghiile aflate la dispoziția angajatorului

Prevenirea discriminării nu se face prin declarații, ci prin instrumente. Primul este politica internă de egalitate de șanse, un document scurt, aprobat la nivel de conducere, care enunță angajamentul instituției și trimite la procedurile concrete. Al doilea este regulamentul intern, care, potrivit Codului muncii, trebuie să cuprindă reguli privind respectarea principiului nediscriminării și înlăturarea oricărei forme de încălcare a demnității.

Al treilea instrument este evaluarea periodică. O instituție care își analizează anual structura de personal pe sexe, vârste și niveluri salariale descoperă dezechilibrele înainte ca acestea să devină litigii. Pentru muzee și redacții, o astfel de analiză este și o pregătire pentru obligațiile de raportare introduse de directiva privind transparența salarială.

6.2. Mecanismul intern de sesizare

Inima sistemului de prevenire este o procedură internă prin care orice angajat poate semna o faptă de discriminare sau hărțuire, cu certitudinea că sesizarea va fi tratată corect și fără represalii. O astfel de procedură transformă obligația legală abstractă într-un mecanism funcțional și protejează deopotrivă victima și instituția.

O procedură bine construită răspunde la câteva întrebări precise: cui se adresează sesizarea, în ce formă, în cât timp primește răspuns, cine o analizează, cum se asigură confidențialitatea și ce măsuri se pot lua. Anexa 1 a prezentului material oferă un model complet, adaptabil la mărimea instituției.

Etapele recomandate ale unei sesizări interne sunt următoarele:

1. Depunerea sesizării, în scris sau verbal consemnat, către persoana ori comisia desemnată, cu posibilitatea de a fi formulată și confidențial.
2. Înregistrarea ei într-un registru dedicat, cu confirmarea primirii către petent într-un termen scurt, de regulă cinci zile lucrătoare.
3. Analiza faptelor de către persoana sau comisia desemnată, cu audierea părților și a eventualilor martori, într-un termen rezonabil.



4. Întocmirea unui raport motivat, cu propunere de soluție, comunicat conducerii și petentului.
5. Dispunerea măsurilor, care pot merge de la medierea conflictului până la sancțiunea disciplinară a persoanei vinovate.
6. Monitorizarea ulterioară, pentru a verifica încetarea comportamentului și absența represaliilor.

6.3. Persoana desemnată, confidențialitatea și non-victimizarea

Pentru instituțiile cu peste cincizeci de salariați, desemnarea unui responsabil cu egalitatea de șanse este o obligație legală. Acolo unde resursele permit, este preferabilă o comisie restrânsă, care reduce riscul de conflict de interese atunci când sesizarea privește chiar un membru al conducerii. Persoana sau comisia trebuie să beneficieze de instruire și de independență reală în analiza cazurilor.

Confidențialitatea protejează atât petentul, cât și persoana reclamată până la clarificarea faptelor. Informațiile se comunică doar persoanelor implicate în soluționare. Regula non-victimizării trebuie afirmată explicit în procedură: niciun angajat nu poate suferi vreun dezavantaj pentru că a depus o sesizare de bună-credință sau a sprijinit o anchetă internă.

6.4. Formare, sensibilizare și comunicare internă

O procedură pe care nimeni nu o cunoaște nu previne nimic. De aceea instruirea periodică a personalului și a conducerii este parte din mecanismul de prevenire, nu o activitate separată. Sesiunile scurte, cu exemple din sectorul propriu, au un efect mai mare decât prezentările lungi și generale. Afișarea procedurii la loc vizibil și includerea ei în materialele de primire a noilor angajați completează tabloul.

6.5. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Dincolo de mecanismele interne, sistemul include organisme externe la care angajatul se poate adresa. Cel mai important este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, autoritate de stat autonomă sub control parlamentar, care constată și sancționează discriminarea și emite recomandări. Sesizarea Consiliului este gratuită și nu condiționează accesul la instanță.



Pentru o instituție de cultură, existența acestui organism are un dublu sens. Pe de o parte, este o cale de control pe care angajații o pot folosi; pe de alta, hotărârile Consiliului oferă repere de conduită — un fel de jurisprudență administrativă din care instituțiile pot învăța ce practici au fost sancționate și de ce.

6.6. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse și noile standarde europene

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați coordonează politica în materia egalității de gen și monitorizează aplicarea Legii nr. 202/2002. Rolul ei urmează să se consolideze prin transpunerea Directivei (UE) 2024/1499, care stabilește standarde minime pentru organismele de promovare a egalității: independență, resurse adecvate, competențe de investigare și de asistență a victimelor. Reorganizarea anunțată a Agenției se înscrie în acest proces.

6.7. Avocatul Poporului și Inspekția Muncii

Avocatul Poporului poate fi sesizat în legătură cu discriminarea săvârșită de autorități publice, iar Inspekția Muncii verifică respectarea legislației muncii, inclusiv a regulilor de tratament egal și a obligațiilor privind hărțuirea morală. Cele două instituții completează rețeaua de control și oferă angajaților căi suplimentare, alese în funcție de natura faptei și de calitatea celui reclamat.

Capitolul VII. Rolul sindicatelor

7.1. Temeiul legal al acțiunii sindicale

Sindicatul are, în materia nediscriminării, un rol pe care legea îl recunoaște și îl protejează. Legea nr. 367/2022 garantează libertatea de asociere și interzice condiționarea angajării de apartenența sindicală. Codul muncii enumeră apartenența sindicală printre criteriile protejate. Aceste texte fac din sindicat un actor legitim al apărării tratamentului egal, atât în raporturile individuale, cât și în cele colective.

7.2. Prevenire, negociere și reprezentare

În etapa de prevenire, sindicatul participă la elaborarea regulamentului intern și a politicilor de egalitate și poate cere includerea de clauze antidiscriminare în contractul colectiv. În etapa de negociere, el aduce la masa discuțiilor probleme pe care angajații individuali nu le-ar ridica de teama represaliilor — de pildă diferențele salariale nejustificate între posturi comparabile.

În etapa de reprezentare, sindicatul asistă membrul în procedurile interne și îl poate însoți în fața Consiliului ori a instanței. Prezența unui reprezentant sindical într-o comisie internă de soluționare a sesizărilor sporește încrederea angajaților în corectitudinea procedurii.

7.3. Acțiunea în numele membrilor și sesizarea Consiliului

Ordonanța nr. 137/2000 recunoaște organizațiilor neguvernamentale care apără drepturile omului, precum și sindicatelor, dreptul de a sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în cazurile care privesc o comunitate ori un grup de persoane. Atunci când discriminarea afectează un membru identificat, organizația poate acționa în numele acestuia, cu acordul său.

Această legitimare procesuală extinsă este o pârgie puternică. Ea îngăduie sindicatului să poarte litigii de principiu, cu efect asupra întregului colectiv, și să suporte sarcina probei și costurile procedurii, descărcând astfel angajatul individual.

7.4. Dialogul social ca pârgie antidiscriminare

Dialogul social organizat — prin federații precum CulturMedia — permite tratarea problemelor de discriminare la nivelul sectorului, nu doar al fiecărei instituții. Negocierea

unui contract colectiv la nivel de sector poate impune standarde minime de tratament egal valabile pentru toți angajatorii din cultură și presă. Prin acest mecanism, o clauză negociată o singură dată ajunge să protejeze mii de salariați.



Capitolul VIII. Clauze antidiscriminare în contractul colectiv de muncă

8.1. Temeiul și utilitatea clauzelor

Contractul colectiv de muncă este locul firesc pentru reguli antidiscriminare adaptate fiecărui sector. Spre deosebire de lege, care fixează un minim general, contractul colectiv poate detalia proceduri, termene și garanții suplimentare și le poate face obligatorii pentru părți. O clauză antidiscriminare bine redactată transformă principiul legal în obligație contractuală, a cărei nerespectare poate fi invocată direct.

8.2. Conținutul recomandat

O clauză utilă acoperă câteva elemente: afirmarea principiului tratamentului egal, enumerarea criteriilor protejate, interdicția expresă a hărțuirii și a victimizării, trimiterea la procedura internă de sesizare, garanția non-represaliilor și, tot mai des, angajamente privind transparența salarială. Formularea trebuie să fie precisă, fără trimiteri vagi care lasă loc de interpretare.

8.3. Model de clauze

Anexa 2 oferă un set complet de clauze, gata de inserat. Reproduc aici structura de bază, pentru orientare:

„Părțile recunosc principiul egalității de tratament și interzic orice discriminare directă sau indirectă, hărțuire ori victimizare a salariaților, pe baza criteriilor prevăzute de lege. Angajatorul se obligă să aplice procedura internă de sesizare anexată prezentului contract și să garanteze că niciun salariat nu va suferi vreun dezavantaj pentru depunerea, cu bună-credință, a unei sesizări. Stabilirea și revizuirea salariilor se fac pe criterii obiective, neutre din perspectiva genului, comunicate salariaților.”

8.4. Transparența salarială în contractul colectiv

Anticiparea Directivei (UE) 2023/970 prin contractul colectiv este o decizie înțeleaptă. Părțile pot conveni de pe acum criteriile obiective de salarizare, dreptul angajatului de a cere informații despre nivelurile medii de remunerare defalcate pe sexe și obligația angajatorului de a justifica diferențele. Pentru instituțiile mari, includerea unui calendar de pregătire a raportării diferențelor salariale evită aglomerarea de obligații la termenul-limită.

Capitolul IX. Comunicare și recrutare incluzive

9.1. Recrutarea nediscriminatorie

Recrutarea este momentul în care discriminarea produce cele mai multe litigii, fiindcă decizia de a respinge un candidat este greu de motivat ulterior. Un proces corect pornește de la o fișă de post întocmită pe cerințe reale, continuă cu un anunț care evită criteriile interzise și se încheie cu o selecție întemeiată pe criterii obiective, consemnate în scris.

Anunțul de recrutare nu poate cere candidați de un anumit sex, vârstă ori stare civilă, cu excepția cazurilor în care o caracteristică reprezintă o cerință profesională esențială, justificată obiectiv. Astfel de excepții sunt rare și trebuie tratate cu prudență. Formulările aparent inofensive — „echipă tânără și dinamică” — pot fi interpretate drept descurajare a candidaților mai în vârstă.

9.2. Întrebări interzise și criterii obiective

La interviu, anumite întrebări sunt nepermise pentru că vizează criterii protejate fără legătură cu postul: planurile de a avea copii, religia, orientarea sexuală, starea de sănătate dincolo de aptitudinea pentru muncă, apartenența politică sau sindicală. Întrebarea despre situația familială, frecventă în interviurile cu femei, poate fundamenta o plângere de discriminare.

Evaluarea candidaților trebuie să se sprijine pe o grilă obiectivă, aceeași pentru toți, cu punctaje pe competențe verificabile. O grilă scrisă protejează instituția în fața unei contestații, fiindcă demonstrează că selecția s-a făcut pe merit, nu pe criterii interzise.

9.3. Transparența salarială în recrutare

Directiva (UE) 2023/970 schimbă regulile recrutării chiar din faza anunțului. Angajatorul va trebui să comunice candidatului nivelul salarial sau intervalul de salarizare al postului, fie în anunț, fie înainte de interviu, și nu va mai putea întreba candidatul despre remunerația din locurile de muncă anterioare. Scopul este să rupă lanțul prin care diferențele salariale istorice se reproduc de la un angajator la altul.

Chiar înainte de transpunerea în legea română, instituțiile pot adopta aceste practici. Afișarea intervalului salarial în anunțuri reduce riscul de litigiu și sporește încrederea candidaților, iar

pentru instituțiile publice de cultură, unde grilele sunt oricum reglementate, pasul este ușor de făcut.

9.4. Comunicarea incluzivă în cultură și media

Instituțiile de cultură și redacțiile comunică permanent, iar mesajele lor formează percepții. Limbajul folosit în comunicate, afișe și expoziții poate perpetua sau, dimpotrivă, corecta stereotipuri. Folosirea unui limbaj care nu exclude — prin forme care includ ambele genuri acolo unde este firesc, prin evitarea clișeelelor despre vârstă, etnie sau handicap — este o formă de prevenire la fel de importantă ca procedurile interne.

Reprezentarea contează și ea. O expoziție care recuperează contribuția femeilor la un domeniu, o campanie care arată diversitatea reală a publicului, un material de presă care evită ilustrarea stereotipă a unui grup — toate acestea sunt decizii editoriale cu valoare antidiscriminare. Pentru sectorul cultural și de media, comunicarea incluzivă nu este o constrângere externă, ci o expresie a misiunii proprii.

Câteva repere concrete ajută la trecerea de la principiu la practică. La redactare, este de preferat formularea care nu presupune un singur gen acolo unde postul ori publicul cuprinde ambele genuri — „persoanele angajate” în loc de o formulă care exclude. La ilustrare, alegerea imaginilor trebuie să evite asocierea automată a unei profesii cu un singur sex ori a unui grup etnic cu o singură ipostază. La titrare, este de evitat menționarea unei caracteristici protejate — vârstă, etnie, handicap — atunci când ea nu are legătură cu subiectul.

Aceste alegeri nu țin de corectitudine formală, ci de acuratețe. O instituție care descrie realitatea așa cum este, fără a o turna în tipare, își servește mai bine misiunea și se expune mai puțin riscului de a perpetua, fără voie, o discriminare.

Capitolul X. Sancțiuni și răspundere

10.1. Răspunderea contravențională

Discriminarea constituie, în dreptul român, contravenție. Potrivit Ordonanței nr. 137/2000, fapta de discriminare se sancționează cu amendă de la 1.000 la 30.000 de lei dacă vizează o persoană fizică și cu amendă de la 2.000 la 100.000 de lei dacă vizează un grup de persoane sau o comunitate. Individualizarea amenzii ține seama de gravitate, de existența mai multor criterii și de conduita ulterioară a celui sancționat.

Pentru hărțuirea morală la locul de muncă, Legea nr. 167/2020 a stabilit sancțiuni proprii. Fapta săvârșită de un angajat asupra altuia se sancționează cu amendă de la 10.000 la 15.000 de lei. Neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor de prevenire și stopare atrage amendă de la 30.000 la 50.000 de lei. Neaducerea la îndeplinire a măsurilor dispuse de Consiliu se sancționează cu amendă de la 100.000 la 200.000 de lei.

10.2. Procedura în fața Consiliului

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat autonomă care constată și sancționează contravențiile de discriminare. Persoana lezată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei ori de la data la care putea lua cunoștință de ea. Consiliul soluționează prin hotărâre a colegiului director, care poate aplica amenda și măsuri complementare.

Printre măsurile complementare se numără obligarea celui sancționat de a publica, în mass-media, un rezumat al hotărârii. Pentru o instituție publică de cultură, o astfel de măsură are un cost reputațional care depășește adesea amenda propriu-zisă.

10.3. Calea instanței civile

Independent de procedura în fața Consiliului, persoana lezată poate cere instanței repararea prejudiciului. Termenul de introducere a acțiunii este de trei ani de la data faptei ori de la data la care persoana putea lua cunoștință de ea. Instanța poate acorda despăgubiri materiale și morale și poate dispune restabilirea situației anterioare ori înlăturarea consecințelor faptei.

În materia hărțuirii morale, instanța are la dispoziție un set de măsuri prevăzute expres: obligarea angajatorului la stoparea comportamentului, plata unei despăgubiri egale cu

drepturile salariale de care angajatul a fost lipsit, daune compensatorii și morale, suportarea consilierii psihologice necesare și modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

10.4. Sancțiuni sub regimul transparenței salariale

Directiva (UE) 2023/970 impune statelor membre să prevadă sancțiuni efective, proporționale și disuasive pentru încălcarea obligațiilor de transparență și de egalitate salarială. Forma concretă — amenzi contravenționale, penalități administrative ori alte măsuri — va fi stabilită prin legea de transpunere. Directiva consacră și inversarea sarcinii probei în litigiile salariale: dacă angajatul prezintă elemente care susțin suspiciunea de discriminare salarială, angajatorul trebuie să dovedească respectarea principiului egalității de remunerare.

10.5. Tabel sintetic al sancțiunilor

Tabelul de mai jos rezumă principalele sancțiuni contravenționale aplicabile în prezent.

Fapta	Temei legal	Sancțiuni
Discriminarea unei persoane fizice	O.G. nr. 137/2000	Amendă 1.000 – 30.000 lei
Discriminarea unui grup sau a unei comunități	O.G. nr. 137/2000	Amendă 2.000 – 100.000 lei
Hărțuirea morală săvârșită de un angajat	O.G. nr. 137/2000, modif. Legea nr. 167/2020	Amendă 10.000 – 15.000 lei
Neîndeplinirea obligațiilor de prevenire de către angajator	O.G. nr. 137/2000, modif. Legea nr. 167/2020	Amendă 30.000 – 50.000 lei
Neducerea la îndeplinire a măsurilor dispuse de Consiliu	O.G. nr. 137/2000, modif. Legea nr. 167/2020	Amendă 100.000 – 200.000 lei

10.6. Repere din practica recentă

Practica administrativă arată că riscul nu este teoretic. Într-un caz din materia recrutării, un angajator a fost sancționat de Consiliu cu o amendă substanțială fiindcă procedura sa de selecție limita accesul candidaților calificați din exterior, în favoarea celor formați intern, producând astfel un dezavantaj nejustificat. Lecția pentru instituțiile de cultură este directă: o practică de recrutare aparent neutră poate fi calificată drept discriminare indirectă dacă efectul ei este excluderea sistematică a unei categorii.

Tot din practică se desprinde că afirmațiile cu caracter discriminatoriu, chiar făcute în afara unei decizii formale, atrag răspunderea, iar măsura complementară a publicării hotărârii amplifică efectul reputațional. Pentru un angajator din sectorul cultural sau de media, expus permanent privirii publice, acest cost depășește, de regulă, valoarea amenzii.

Capitolul XI. Întrebări frecvente și situații practice

Capitolul reunește întrebările care apar cel mai des în instituțiile de cultură și în redacții, cu răspunsuri scurte și trimiteri la regulile explicate anterior.

Un anunț poate cere „o persoană tânără, dinamică”?

Nu. Formularea descurajează candidații peste o anumită vârstă și poate constitui discriminare indirectă pe criteriul vârstei. Anunțul trebuie să descrie cerințele postului, nu profilul de vârstă al candidatului.

Putem întreba o candidată dacă intenționează să aibă copii?

Nu. Întrebarea vizează un criteriu protejat fără legătură cu postul și poate fundamenta o plângere de discriminare pe criteriul de sex. Interviu trebuie să rămână la competențele cerute de atribuții.

Cât de repede trebuie să răspundem la o sesizare de hărțuire?

Confirmarea primirii se transmite, de regulă, în cinci zile lucrătoare, iar analiza se finalizează în jur de treizeci de zile. Termenele exacte se stabilesc prin procedura internă. Important este ca reacția să fie promptă și consemnată.

Un singur incident poate fi hărțuire, sau trebuie repetare?

Hărțuirea poate exista și dintr-un singur act, dacă acesta este suficient de grav încât să lezeze demnitatea și să creeze un mediu ostil. Hărțuirea morală la locul de muncă presupune, de regulă, un caracter sistematic.

Cine dovedește discriminarea, angajatul sau angajatorul?

Angajatul prezintă faptele din care se poate prezuma discriminarea; după acest moment, sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare revine angajatorului. De aceea documentarea scrisă a deciziilor de personal este esențială.

Suntem o instituție mică. Avem nevoie de o comisie?

Nu neapărat. Sub pragul legal este suficientă o persoană desemnată. Important este ca rolul să fie atribuit formal, iar persoana să fie instruită și să poată acționa independent.

Putem acorda un avantaj temporar femeilor pentru funcții de conducere?



Da, în limitele măsurilor afirmative: avantajul trebuie să corecteze o subreprezentare reală, să fie temporar și proporțional și să înceteze odată ce echilibrul a fost atins. Măsura trebuie motivată și documentată.

Trebuie să afișăm salariul în anunț chiar dacă legea de transpunere nu e încă în vigoare?

Nu este încă o obligație legală în România, însă practica este recomandată. Ea anticipează Directiva (UE) 2023/970, reduce riscul de litigiu și sporește încrederea candidaților. Pentru instituțiile publice, grila este oricum reglementată.

Un angajat refuză adaptarea unui coleg cu handicap, invocând costul. Este corect?

Adaptarea rezonabilă este o obligație a angajatorului, nu o favoare. Ea poate fi refuzată doar dacă impune o sarcină disproporționată, apreciată în raport cu resursele instituției și cu sprijinul public disponibil. Refuzul nejustificat este o formă de discriminare.

Sindicatul poate acționa în locul unui angajat?

Da. Sindicatul poate sesiza Consiliul și poate acționa în numele membrului, cu acordul acestuia, iar în cazurile care privesc un grup poate acționa în nume propriu. Aceasta descarcă angajatul individual de sarcina probei și de costuri.

11.1. Două situații tratate pas cu pas

Situația întâi. Într-un muzeu, o muzeografă revine din concediul de creștere a copilului și constată că proiectul de care răspundea a fost atribuit altcuiva, iar ei i se dau sarcini administrative mărunte. Analiză: schimbarea de atribuții, survenită exact la revenire, ridică prezumția unei discriminări pe criteriul de sex, legat de maternitate. Angajatorul trebuie să poată justifica decizia prin motive obiective, fără legătură cu absența. În lipsa justificării, fapta poate fi calificată drept discriminare, iar reacția la o eventuală sesizare nu trebuie să agraveze situația, sub sancțiunea victimizării.

Situația a doua. Într-o redacție, un jurnalist este exclus din emisiuni după ce a criticat public o decizie editorială și după ce s-a înscris în sindicat. Analiză: două criterii protejate se suprapun — opinia și apartenența sindicală. Excluderea survenită imediat după aceste momente ridică prezumția unei discriminări, eventual a unei victimizări. Angajatorul ar trebui să demonstreze că măsura a avut o cauză obiectivă, anterioară și independentă de cele două împrejurări.

Capitolul XII. Concluzii și recomandări practice

Nediscriminarea nu se rezolvă printr-un singur document, ci printr-un set coerent de instrumente, ținute la zi și aplicate efectiv. Pentru instituțiile de cultură, muzee și redacții, recomandările care urmează acoperă pașii cu cel mai mare efect raportat la efortul cerut.

- Adoptați o politică internă de egalitate de șanse și actualizați regulamentul intern cu reguli explicite privind nediscriminarea, hărțuirea și victimizarea.
- Instituți o procedură internă de sesizare cu termene, confidențialitate și garanția non-represaliilor, după modelul din Anexa 1.
- Desemnați responsabilul cu egalitatea de șanse sau o comisie restrânsă, instruită și independentă în analiza cazurilor.
- Negociați clauze antidiscriminare în contractul colectiv, după modelul din Anexa 2, și anticipați obligațiile de transparență salarială.
- Revizuiți procesul de recrutare: fișe de post pe cerințe reale, anunțuri fără criterii interzise, grile de evaluare obiective și comunicarea intervalului salarial.
- Pregătiți din timp transpunerea Directivei (UE) 2023/970: audit al grilelor, analiza diferențelor salariale pe sexe și un calendar de conformare.
- Formați periodic personalul și conducerea, cu exemple din sectorul propriu, și faceți procedurile vizibile pentru toți angajații.

Aplicate împreună, aceste măsuri reduc deopotrivă riscul juridic și costul reputațional, dar mai ales construiesc un mediu de lucru în care oamenii sunt judecați după ceea ce fac, nu după cine sunt. Pentru un sector a cărui misiune este cultura și informarea publicului, acest standard nu este o povară administrativă, ci o condiție a credibilității.

12.1. Foaie de parcurs pentru implementare

Pentru instituțiile care pornesc de la zero, ordinea pașilor contează. Mai jos, o succesiune testată, eșalonată pe trei orizonturi.

În primele treizeci de zile: adoptarea politicii interne de egalitate, desemnarea formală a persoanei responsabile și actualizarea regulamentului intern cu reguli explicite privind nediscriminarea, hărțuirea și victimizarea.

În primele nouăzeci de zile: instituirea procedurii interne de sesizare, prima sesiune de instruire a personalului și a conducerii și o analiză inițială a structurii de personal pe sexe, vârste și niveluri salariale.

În primul an: negocierea clauzelor antidiscriminare în contractul colectiv, pregătirea pentru obligațiile de transparență salarială și revizuirea anunțurilor și a grilelor de recrutare. La final de ciclu, o evaluare a cazurilor înregistrate și a măsurilor luate închide bucla și pregătește anul următor.

Foaia de parcurs nu este un formular de bifat. Valoarea ei stă în aplicarea efectivă: o procedură folosită, o instruire urmată de schimbări reale, o analiză salarială care duce la corecții. Conformarea pe hârtie, fără practică, nu apără instituția nici în fața Consiliului, nici în fața propriilor angajați.

Anexa 1. Model de procedură internă de sesizare

Prezentul model poate fi adoptat ca anexă la regulamentul intern și adaptat la mărimea instituției.

Articolul 1 — Scop

Procedura reglementează modul de depunere, înregistrare și soluționare a sesizărilor privind faptele de discriminare, hărțuire și victimizare în cadrul instituției, în aplicarea Ordonanței nr. 137/2000 și a Legii nr. 202/2002.

Articolul 2 — Depunerea sesizării

Orice angajat poate depune o sesizare, în scris ori verbal consemnat, către persoana sau comisia desemnată. Sesizarea poate fi formulată și confidențial. Ea cuprinde descrierea faptelor, data și, dacă este cazul, persoanele implicate și martorii.

Articolul 3 — Înregistrarea și termenele

Sesizarea se înregistrează într-un registru dedicat, cu confirmarea primirii către petent în termen de cinci zile lucrătoare. Analiza se finalizează, de regulă, în treizeci de zile.

Articolul 4 — Analiza și soluționarea

Persoana sau comisia desemnată audiază părțile și martorii, întocmește un raport motivat cu propunere de soluție și îl comunică conducerii și petentului. Conducerea dispune măsurile, care pot include medierea, măsuri organizatorice ori sancțiunea disciplinară a persoanei vinovate.

Articolul 5 — Confidențialitate și non-victimizare

Informațiile se comunică numai persoanelor implicate în soluționare. Niciun angajat nu poate suferi vreun dezavantaj pentru depunerea, cu bună-credință, a unei sesizări ori pentru sprijinul acordat unei anchete interne.

Articolul 6 — Monitorizare

După soluționare, persoana sau comisia desemnată verifică încetarea comportamentului reclamat și absența represaliilor, pe o perioadă rezonabilă.



Anexa 2. Model de clauze antidiscriminare pentru contractul colectiv

Articolul ____ — *Principiul tratamentului egal. Părțile recunosc principiul egalității de tratament și de șanse și interzic orice discriminare directă sau indirectă a salariaților, pe baza criteriilor prevăzute de lege.*

Articolul ____ — *Hărțuirea și victimizarea. Sunt interzise hărțuirea, hărțuirea sexuală, hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea. Angajatorul ia măsurile necesare pentru prevenirea și stoparea acestor fapte.*

Articolul ____ — *Procedura internă. Angajatorul aplică procedura internă de sesizare anexată prezentului contract și garantează soluționarea corectă, confidențială și fără represalii a sesizărilor.*

Articolul ____ — *Transparența salarială. Stabilirea și revizuirea salariilor se fac pe criterii obiective, neutre din perspectiva genului. Salariatul are dreptul de a solicita informații privind nivelurile medii de remunerare, defalcate pe sexe, pentru posturi de valoare egală.*

Articolul ____ — *Rolul sindicatului. Sindicatul participă la elaborarea și revizuirea politicilor de egalitate, poate fi reprezentat în comisia internă de soluționare și poate asista salariații în procedurile interne și externe.*



Anexa 3. Listă de verificare pentru recrutare incluzivă

- Fișa de post conține numai cerințe reale, legate de atribuții.
- Anunțul nu conține criterii interzise și nici formulări care descurajează indirect anumite categorii.
- Anunțul indică intervalul salarial al postului.
- Întrebările de interviu evită criteriile protejate fără legătură cu postul.
- Selecția se face pe o grilă de evaluare obiectivă, aceeași pentru toți candidații.
- Motivele respingerii sunt consemnate în scris și se păstrează.
- Componenta echipei de selecție este, pe cât posibil, echilibrată.

Anexa 4. Model de politică internă de egalitate de șanse

Politica poate fi aprobată prin decizie a conducătorului instituției și adusă la cunoștința tuturor angajaților.

1. Angajamentul instituției

Instituția se angajează să asigure tratament egal tuturor angajaților și candidaților, fără discriminare pe vreunul dintre criteriile prevăzute de lege, și să prevină hărțuirea și victimizarea.

2. Domeniul de aplicare

Politica se aplică tuturor etapelor raportului de muncă: recrutare, angajare, formare, promovare, remunerare, evaluare și încetare, precum și relațiilor dintre angajați.

3. Responsabilități

Conducerea răspunde de aplicarea politicii. Responsabilul cu egalitatea de șanse sau comisia desemnată analizează sesizările și propune măsuri. Fiecare angajat are obligația de a respecta principiul tratamentului egal.

4. Sesizarea și soluționarea

Sesizările se depun și se soluționează potrivit procedurii interne anexate. Confidențialitatea și protecția împotriva represaliilor sunt garantate.

5. Monitorizare și revizuire

Instituția analizează anual structura de personal pe sexe, vârste și niveluri salariale și revizuieste politica ori de câte ori este necesar.

Glosar. Glosar de termeni

Discriminare directă — tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane, pe baza unui criteriu protejat, față de o altă persoană aflată într-o situație comparabilă.

Discriminare indirectă — dezavantajul produs unei categorii de persoane printr-o dispoziție, un criteriu ori o practică aparent neutră, fără justificare obiectivă.

Hărțuire — comportament nedorit, legat de un criteriu protejat, care lezează demnitatea și creează un mediu ostil.

Hărțuire morală — comportament în legătură cu raporturile de muncă, de regulă sistematic, care deteriorează condițiile de muncă, lezează demnitatea ori afectează sănătatea angajatului.

Victimizare — tratamentul advers aplicat unei persoane fiindcă a reclamat o discriminare ori a sprijinit o astfel de reclamație.

Discriminare multiplă — discriminarea întemeiată pe două sau mai multe criterii protejate.

Răsturnarea sarcinii probei — regula potrivit căreia, după ce victima prezintă fapte din care se prezumă discriminarea, celui reclamat îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare.

Adaptare rezonabilă — măsurile adecvate luate de angajator pentru a permite unei persoane cu handicap accesul, participarea și promovarea în muncă, în limita unei sarcini care nu este disproporționată.

Măsură afirmativă — avantaj temporar acordat unei categorii subreprezentate, pentru corectarea unei inegalități de fapt, proporțional și limitat în timp.

Cerință profesională esențială — caracteristică legată de un criteriu protejat, indispensabilă exercitării unei activități, care justifică un tratament diferit.

Transparență salarială — ansamblul obligațiilor de informare și raportare privind remunerarea, menite să asigure egalitatea de plată între femei și bărbați pentru muncă de valoare egală.

Discriminare intersecțională — forma de discriminare în care două sau mai multe criterii protejate se combină într-un dezavantaj nou, ireductibil la fiecare criteriu luat separat.



Referințe. Referințe legislative

- Constituția României, republicată — art. 4, 16, 30, 33.
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166/2014), cu modificările și completările ulterioare, inclusiv O.U.G. nr. 257/2025.
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/2000 (M. Of. nr. 713/2020).
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
- Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare — art. 5, 6, 59, 163.
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene — art. 19, 157.
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — art. 21, 23.
- Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE; Directiva 2006/54/CE; Directiva 2004/113/CE.
- Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială (JO L 132/2023), termen de transpunere 7 iunie 2026.
- Directiva (UE) 2024/1499 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității.
- Directiva (UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen în consiliile societăților cotate.
- Convenția europeană a drepturilor omului — art. 14 și Protocolul nr. 12.

— Sfârșit document —