

MARTIE 2021

GHID METODOLOGIC PENTRU STANDARDIZAREA PLANULUI DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

CUPRINS

CAPITOLUL 1

1.1 INTRODUCERE

CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

1.2 SCOPUL STANDARDIZĂRII PLANULUI DE ACȚIUNE

1.3 DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1.4 CADRUL LEGAL NAȚIONAL

CAPITOLUL 2

DOMENII DE APLICARE ȘI INDICATORI DE EGALITATE

CAPITOLUL 3

OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR

3.1 OBLIGAȚIA LEGALĂ PENTRU ELABORAREA PLANULUI DE ACȚIUNE

3.2 MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ.

CAPITOLUL 4

COMPETENȚE / RESPONSABILITĂȚI ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

4.1 COMPETENȚE / RESPONSABILITĂȚI - EXPERT (Cod COR 242230) / TEHNICIAN (Cod COR 341207) ÎN EGALITATE DE ȘANSE

4.2 DIRECȚII DE ACȚIUNE

CAPITOLUL 5

SANȚIUNI - RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ, MATERIALĂ, CIVILĂ, CONTRAVENȚIONALĂ SAU PENALĂ

CAPITOLUL 6

METODOLOGIE ELABORARE PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

6.1 FAZELE PLANULUI DE ACȚIUNE

6.2 NORME METODOLOGICE GENERALE

CAPITOLUL 7

MODEL CADRU - PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

CAPITOLUL 1

1.1 INTRODUCERE

CONSIDERATII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe, constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982). În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați este garantul instituțional al respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al elaborării și implementării cadrului legislativ necesar la nivel național. Rolul său este acela de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.

1.2 SCOPUL STANDARDIZĂRII PLANULUI DE ACȚIUNE

Scopul prezentului ghid metodologic este de a furniza entităților publice sau private, informații, instrumente de lucru și proceduri pentru implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform Art. 23² alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În funcție de particularitățile entităților publice sau private și de nevoile angajaților, acestea își adaptează activitățile, procedurile și instrumentele de lucru, în scopul acoperirii acestor nevoi și îmbunătățirii calității condițiilor climatului de lucru.

1.3 DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

“EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om”- Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

ȘANSELE EGALE, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.” (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private (1998 - Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați).

EGALITATEA DE TRATAMENT se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal” (EIGE).

EGALITATEA DE TRATAMENT presupune absența oricarei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. **EGALITATEA DE TRATAMENT**, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).

DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).

EIGE definește **EGALITATEA DE GEN din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți**: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.”

EGALITATEA DE GEN presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. **EGALITATEA DE GEN** nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.

EGALITATEA DE GEN: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen” (EIGE).

ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN: „ abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare” (EIGE).

RATE DE PARTICIPARE: pe parcursul analizei diagnostic utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice - ex. femei, bărbați, părinți singuri etc - ca procent din rata de participare totală (Comisia Europeană, 1985).

STATISTICI SEGREGATE PE SEX: colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii. (Comisia Europeană, 1986)

SEGREGAREA OCUPAȚIONALĂ

Segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate.

Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniu profesional (EIGE).

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

1.4 CADRUL LEGAL NAȚIONAL

Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” (Art. 1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
 - altele decât cele de natură salarială, *la sistemele publice și private de securitate socială*;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

De asemenea, Legea 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția

anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.

b) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

c) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) acțiunile pozitive reprezintă acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Constituția României prevede la Art. 41 alin. (4) : la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

De asemenea, **Legea nr. 53/2003** republicată, prevede la **Art. 5 alin. (2) :** orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, (.....), vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Art. 159 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede ca la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, (.....), caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 162 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede că salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Totodată, **art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017** prevede că sistemul de salarizare reglementat prin această lege are la bază anumite principii, printre care și **principiul nediscriminării** (în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție) și **principiul egalității** (prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală).

CAPITOLUL 2 - DOMENII DE APLICARE ȘI INDICATORI DE EGALITATE

DOMENIU DE APLICARE	INDICATORI DE BAZĂ
Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	<p><i>Existența unui plan de acțiune pentru egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați.</i></p> <p><i>Existența unui responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i></p>
Comunicare, limbaj, imagine	<p><i>Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în entitatea publică sau privată.</i></p> <p><i>Existența unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i></p> <p><i>Numărul acțiunilor de comunicare internă întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i></p>
Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	<i>Procentajul femeilor și bărbaților angajați în cadrul entității publice sau private.</i>

	<i>Procentajul femeilor și bărbaților aflați în funcții de conducere.</i>
Remunerare și recrutare	<p><i>Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare.</i></p> <p><i>Remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților.</i></p> <p><i>Procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte.</i></p> <p>Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor înregistrate la nivelul entităților publice sau private.</p>
Hărțuire sexuală	<p>Existența unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală.</p> <p>Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului.</p> <p>Acțiuni întreprinse la nivelul entității publice sau private în vederea prevenirii, evitării și eliminării acțiunilor și hărțuirilor sexuale.</p>
Condiții la locul de muncă	Numărul măsurilor întreprinse pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizare birouri, spații comune, toalete etc...)
Echilibrul dintre viața profesională și cea privată	<p>Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale și cea private (ex.: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, alte bonusuri pentru părinți).</p> <p>Existența serviciilor în vederea realizării acestui obiectiv.</p> <p>Numărul de contracte de telemuncă înregistrate la nivelul entităților publice și private.</p>

CAPITOLUL 3 - OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR

3.1 OBLIGAȚIA LEGALĂ PENTRU ELABORAREA PLANULUI DE ACȚIUNE

În cuprinsul H.G. Nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se prevede:

Art. 3 (1) Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute la art. 2 lit. d) se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane și, se supun, după caz, avizării organizațiilor sindicale, fiind înaintate spre aprobare conducerii entității în cauză.

Planurile de acțiune trebuie să aibă în vedere următoarele domenii de intervenție:

- a. **accesul la un loc de muncă,**
- b. **clasificarea ocupațiilor,**
- c. **promovarea și formarea profesională,**
- d. **timpul de lucru pentru a favoriza echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie,**
- e. **aspecte care se referă la prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.**

Planurile prevăzute la Art. 3 alin. (1), menționat anterior, trebuie să cuprindă următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați:

1. **promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;**
2. **prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;**
3. **procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;**
4. **procedură internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;**
5. **condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;**
6. **formarea continuă și dezvoltarea carierei;**
7. **diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, care pot include dispoziții privind:
concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele/servicii pentru îngrijirea copiilor;**
8. **organizarea muncii și condițiile de muncă și mediul de lucru;**

9. dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.

10. asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

3.2 MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ.

Entitățile publice sau private au obligația legală de a adopta măsuri cu scopul de a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă. De asemenea, aceste măsuri trebuie incluse și în conținutul oricărui proces de negociere a contractelor/ relațiilor de muncă.

RELAȚIILE DE MUNCĂ CONFORM CODULUI MUNCII

Egalitatea de tratament în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau dela alți salariați.

CODULUI MUNCII prevede următoarele:

- Art.5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.
- Art. 5.2 „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, (.....) vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă,,.

CAPITOLUL 4 - COMPETENȚE / RESPONSABILITĂȚI ȘI DIRECTII DE ACȚIUNE

4.1 COMPETENȚE / RESPONSABILITĂȚI - EXPERT (Cod COR 242230) / TEHNICIAN (Cod COR 341207) ÎN EGALITATE DE ȘANSE

În completarea H.G. Nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede:

ART. 1- În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea:

a) de a identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;

b) de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest

caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;

c) de a analiza conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) și b). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați **are următoarele atribuții principale:**

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări / observații / propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Atribuțiile experților/tehnicienilor în domeniul egalității de șanse sau persoanelor desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, pot fi realizate prin utilizarea următoarelor mijloace:

a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

b) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;

d) cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programele inițiate de către

entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

4.2 DIRECȚII DE ACȚIUNE

Potrivit dispozițiilor legale prevăzute la ART. 5, (1) În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11, din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

(2) În vederea realizării măsurii prevăzute la alin. 1 lit. a), conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoanele prevăzute la art. 1 lit. a) și b) și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

CAPITOLUL 5 - SANCTIUNI

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ, MATERIALĂ, CIVILĂ, CONTRAVENȚIONALĂ SAU PENALĂ

În cuprinsul Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, CAPITOLUL VII prevede și modalitățile de sancționare a angajatorilor care nu duc la îndeplinire obligațiile legale ce le revin referitor la integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Astfel, la ART. 36 se stipulează:”Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.”

Legea stabilește de asemenea cuantumul amenzilor, pentru faptele săvârșite, la ART. 37 (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1¹) și (2) - (4), art. 7

alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 22 și art. 29. (2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii. (3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către: Autoritățile abilitate conform legii să constate contravențiile stabilite de legislația în vigoare și să aplice sancțiuni sunt:

a) Inspekția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 13, precum și art. 29;

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), precum și ale art. 14 - 22;

c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției Române, ofițerii și subofițerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției de Frontieră Române, în zona de competență, precum și de către polițiștii locali, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1[^]1).

CAPITOLUL 6

METODOLOGIE ELABORARE PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

Proiectarea politicilor de egalitate care se vor implementa, se realizează în cadrul unui Plan de acțiune care permite obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Prin urmare se vor avea în vedere definirea domeniilor de intervenție, a obiectivelor generale și specifice, cuantificabile, pe termen scurt sau lung, ținând cont de informațiile obținute în cadrul diagnosticului realizat anterior inițiativei și angajamentului. În acest sens, se vor prioritiza acțiunile / măsurile care se referă la zonele în care s-a detectat orice tip de discriminare pe criteriul de sex.

6.1 FAZELE PLANULUI DE ACȚIUNE

- 1. Inițiativă și angajament**
- 2. Diagnostic**
- 3. Proiectarea politicilor de egalitate**
- 4. Implementarea**
- 5. Monitorizare și evaluare**

6.2 NORME METODOLOGICE GENERALE

6.2.1 INIȚIATIVĂ ȘI ANGAJAMENT

Entitățile publice și private care inițiază demersuri pentru punerea în aplicare a politicilor pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați vor obține beneficii pe termen lung pentru îmbunătățirea calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, dar și creștere economică la nivelul entităților private, precum și eficientizarea funcționării entităților publice.

Inițierea demersurilor în cadrul entităților publice și private se vor realiza de către conducere, din momentul identificării oricărui tip de discriminare în cadrul entității, în vederea gestionării situațiilor survenite ce contravin normelor legale în vigoare.

După ce a fost întreprinsă măsura lansării planului de acțiune pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aceasta trebuie comunicată la nivelul entității publice sau private și asumată printr-un angajament în scris. În acest sens, entitatea publică sau privată trebuie să desemneze un responsabil sau o echipă de responsabili, care să încurajeze și să asigure punerea în aplicare a planului de acțiune pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

6.2.2 DIAGNOSTIC

Implementarea politicilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul entităților publice și private are drept fundament promovarea integrării pe piața muncii, a formării și a promovării femeilor și bărbaților, astfel încât să se asigure formarea continuă și dezvoltarea carierei la nivelul întregului personal.

În acest sens, este imperios necesar a fi luat în considerare principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul procesului de proiectare și planificare a politicilor de gestionare a resurselor umane. Astfel, prin intermediul rezultatelor unei analize diagnostic, se va realiza o identificare reală a nevoilor și ulterior vor putea fi definite obiectivele în scopul îmbunătățirii situației angajaților femei și bărbați, conturând mecanismele care vor conduce la ameliorare și eficientizare.

Metodologia diagnosticului

Diagnosticul constă în realizarea unei analize detaliate a situației actuale, în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul entităților publice sau private, pe parcursul căreia se realizează, în mod succesiv, activități de: colectare de informații, analize, consultare participativă a personalului, ulterior, formularea de propuneri, care pot fi integrate în Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, ce va fi pus în aplicare în cadrul entităților publice sau private.

Obiectivele diagnosticului constau în:

- a. Identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.*
- b. Furnizarea unui punct de referință în vederea stabilirii unor comparații viitoare.*
- c. Identificarea nevoilor de formare și de dezvoltare profesională a salariaților.*
- d. Cunoașterea potențialului salariaților.*
- e. Implicarea personalului în elaborarea Planului.*

6.2.3 PROIECTAREA POLITICILOR DE EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Proiectarea politicilor ce se vor implementa trebuie să se realizeze în cadrul unui Plan, care să permită obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul entităților publice sau private. Din acest motiv, fiecare entitate publică sau privată trebuie să-și definească domeniile de intervenție, obiectivele generale și specifice, cuantificabile, pe termen scurt sau lung, ținând cont de informațiile obținute în cadrul diagnosticului realizat anterior. Trebuie să se acorde prioritate acțiunilor care se referă la zonele în care s-a detectat orice tip de discriminare pe criteriul de sex. Planul de acțiune elaborat trebuie comunicat la nivelul întregului personal, fie prin intermediul sesiunilor de informare, fie prin revista internă, pagina web, conferințe, sau oricare alt mijloc de comunicare.

6.2.4 IMPLEMENTAREA

După finalizarea fazelor anterioare, de proiecție și de comunicare, trebuie inițiate acțiunile care îndeplinesc parametrii stabiliți și fixează mecanismele de monitorizare, ce ajută la evaluarea progresului Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

6.2.5 MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Pentru a realiza monitorizarea, trebuie desemnat un angajat sau o echipă care să realizeze evaluarea periodică a Planului de acțiune.

Evaluarea impactului trebuie realizată plecând de la analiza inițială a situației, la nivelul entităților publice sau private, luând în considerare activitățile și măsurile planificate.

Următorul pas vizează realizarea structurii modelului de evaluare și se vor defini instrumentele și metodele. În acest sens, chestionarele, interviurile scrise, discuțiile și aplicarea indicatorilor pot fi instrumente eficiente, pentru a evalua rezultatele aplicării Planului de acțiune, în cadrul entităților publice sau private.

În vederea completării evaluării, se pot introduce următoarele răspunsuri:

- a. Planul este aplicabil realității entității ?
- b. Acțiunile care s-au efectuat sunt adecvate pentru a se atinge obiectivele prevăzute?
- c. Sunt suficiente resursele destinate implementării planului?
- d. Se valorifică în mod pozitiv rezultatele obținute din implementarea acțiunilor realizate până la momentul actual?
- e. Acțiunile au fost finalizate în intervalul de timp prevăzut?
- f. Metodele utilizate au fost cele adecvate?
- g. Persoanele care participă la diferite acțiuni sunt mulțumite?

CAPITOLUL 7

MODEL CADRU - PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ENTITĂȚILOR PUBLICE SAU PRIVATE

Ctr.	Domenii de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili	Mod de evaluare	Termen
1.	Accesul la un loc de muncă	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă.	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
		Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment,					

		inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.					
2.	Prevenirea și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex în cadrul relațiilor de muncă	Realizarea unor proiecte, sesiuni de instruire sau campanii de informare și conștientizare a angajaților, pentru asigurarea unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
3.	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă pe criterii de gen	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, pentru asigurarea unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen

		acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.					
		Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.					
		Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.					

4.	Promovarea și formarea profesională din perspectiva respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Includerea egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
		Formare continuă și dezvoltarea carierei.					
		Realizarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și pentru celelalte posturi de conducere.					
		Includerea egalității de șanse între femei și bărbați pentru funcțiile de conducere și de execuție, în vederea asigurării de condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților.					

		Includerea unor acțiuni pentru condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților.					
5.	Clasificarea ocupațiilor	Elaborarea unei proceduri interne de recrutare și selectare a noilor angajați.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
6.	Echilibru între viața profesională și cea privată	Organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele/ serviciile pentru îngrijirea copiilor.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
		Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile					

		care adoptă copii.					
7.	Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
8.	Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în entitatea publică sau privată.	Măsura	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen
		Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.					
		Realizarea unor acțiuni de comunicare internă, întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.					
9.	Monitorizare	Elaborarea modelului de evaluare și stabilirea	Măsură	Indicator	Responsabil	Mod de evaluare	Termen

		instrumentelor și metodelor (raport narativ sau schematic anual, pe baza măsurilor prevazute în plan pentru atingerea indicatorilor).					