



APROBAT
MANAGER
MARIN CAZACU



Planul de actiune pentru implementarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

2024-2028

CAPITOLUL 1 – CONSIDERAȚII GENERALE

1.1 PREMISE

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

*În acest sens, România a parcurs mai multe etape, fiind într-un proces continuu de consolidare a legislației și politicilor în domeniu, principalul cadru legal fiind oferit de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Această lege definește **egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** ca 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 (ANES) 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. În spiritul legii 202/2002, dar și în conformitate cu recomandările U.E, ANES are și rolul de a asigura integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, dar și rol de control al aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate.

Abordarea integratoare a genului în toate politicile și programele (sau gender mainstreaming) presupune, conform Comisiei Europene, a nu limita eforturile de promovare a egalității de gen la implementarea unor măsuri specifice, care să vizeze, în special, femeile, ci **mobilizarea tuturor politicilor** pentru a face față provocărilor legate de egalitatea de gen, ceea ce presupune o **analiză sistematică atât a măsurilor propuse, cât și a efectelor definirii și implementării politicilor.**

Tot Comisia Europeană specifică faptul că abordarea integratoare a genului implică „**validarea** sistematică a diferențelor dintre condițiile, situațiile și nevoile femeilor și bărbaților reflectate în toate politicile și acțiunile comunității europene. Acest fapt presupune **mai mult decât programe și resurse accesibile femeilor**, ci și mobilizarea simultană a unor instrumente legale, financiare, analitice și organizaționale cu scopul de a introduce relații echilibrate între femei și bărbați în toate ariile”.

Planurile de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă inițiative strategice și adaptabile menite să prezinte cadrul legal, dar mai ales condițiile operaționale pentru implementarea abordării integratoare a genului în practică și la locul de muncă.

Proiectarea unor instrumente de monitorizare și evaluare este fundamentală în asigurarea implementării cu succes a planurilor. În acest sens, utilizarea unor seturi de indicatori, cantitativi și calitativi, capabili să surprindă impactul implementării planurilor este absolut necesară.

De asemenea, adaptarea planurilor la contextul național și local, dar și la nevoile fiecărei instituții care implementează astfel de instrumente este absolut necesară fiind o dovadă a angajamentului și loialității față de combaterea inegalităților dintre femei și bărbați.

Pornind de la aceste premise, propunem, în cele ce urmează, un ghid metodologic de standardizare a planurilor de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu scopul de a veni în sprijinul tuturor instituțiilor și organizațiilor, publice sau private, care trebuie să se implice activ în combaterea inegalităților dintre femei și bărbați și a discriminării.

1.2 DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Cu scopul de a avea o înțelegere unitară a conceptelor folosite prezentăm, în cele ce urmează, definițiile și înțelegerea celor mai importanți termeni, care vor fi folosiți pe parcursul prezentului și care sunt utili în elaborarea unor planuri realiste și fezabile, așa cum rezultă ei în special din legislația internă, dar și din cadrul legal european și internațional, la care România a aderat de-a lungul timpului.

Abordarea integratoare de gen (sau gender mainstreaming): „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).

Abordarea intersecțională presupune o abordare complexă și substanțială a felului în care se construiesc inegalitățile, o perspectivă care pune accent pe faptul că în anumite circumstanțe multiple identități pe care femeile și bărbații le pot avea (rasă, clasă, etnie, religie, orientare sexuală, limbă, naționalitate) interacționează și pot genera vulnerabilități specifice (vezi discriminarea multiplă/intersecțională a femeilor rome).

Acțiuni pozitive: 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 (Legea 202/2002).

Audit de gen: evaluare a gradului în care este instituționalizată efectiv egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în politici, programe, structuri și proceduri organizaționale, inclusiv în procesele de decizie și în cadrul bugetelor aferente acestora (EIGE).

Bugetare din perspectiva de gen: analiza bugetului în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați (Legea 202/2002).

Desegregarea pieței muncii: politici care au scopul de a reduce sau a elimina segregarea de gen (verticală și/sau orizontală) pe piața muncii (EIGE).

Discriminare bazată pe criteriul de sex: 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 (Legea 202/2002).

Discriminare indirectă: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja, în special, persoanele de un anumit sex în raport cu 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 (Legea 202/2002).

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. (Legea 202/2002)

Discriminare multiplă: orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea 202/2002) (vezi și abordarea/perspectiva intersecțională).

Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Art. 2 alin. 6 prevede faptul că „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la aliniatul (1) constituie circumstanță agravantă în stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale”.

Disparitatea salarială de gen/diferența de remunerare: desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).

Disparitatea salarială de gen: desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).

Diviziunea de gen a muncii: alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților (EIGE).

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.” (EIGE)

Egalitatea de șanse între 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 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).

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 de la alți salariați. În cadrul relațiilor de muncă, funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).

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” (EIGE).

Gen: ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și pentru bărbați (legea 202/2002).

Hărțuire psihologică: 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 (legea 202/2002).

Hărțuire sexuală: 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 (legea 202/2002).

Hărțuire: 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 (legea 202/2002) (vezi mai jos și definiția hărțuirii morale).

Indicator de gen: instrument de monitorizare a diferențelor dintre femei și bărbați, a schimbărilor legate de gen în timp și a progreselor în domeniul egalității de gen (EIGE).

Instrument de integrare a perspectivei de gen: instrument operaționalizat care poate fi folosit separat sau în combinație pentru a da formă unor programe foarte diferite, în raport cu obiectivele, abordările și dimensiunile lor, în vederea realizării egalității de gen (EIGE).

Integrarea perspectivei de gen: orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați (EIGE).

Monitorizare și evaluare de gen: proces care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și inputuri cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze (EIGE).

Muncă de valoare egală: activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași 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 (legea 202/2002).

Paritate de gen: concept numeric și de substanță asociat cu egalitatea de gen, calculat de multe ori ca valoare a raportului dintre femei /bărbați pentru un anumit indicator (EIGE).

Participare de gen echilibrată: reprezentare care nu scade sub pragul de 40% ca prag de paritate a femeilor sau a bărbaților în orice organism de decizie din sfera publică și politică (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).

Reconcilierea dintre muncă, familie și viața privată: obiectiv din sfera egalității de gen care necesită introducerea de concedii familiale și parentale, formule de îngrijire pentru copii și bătrâni și crearea unui mediu de lucru care să faciliteze îmbinarea muncii cu familia și viața privată pentru femei și bărbați (EIGE).

Șanse 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).

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).

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

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

Sex: ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații (legea 202/2002).

Statistici de gen: statistici care reflectă, în mod adecvat, diferențele și inegalitățile din situația femeilor și a bărbaților în toate domeniile vieții sociale (EIGE).

Statistici dezagregate 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)

Statut marital: acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă (legea 202/2002).

Stereotipuri de gen: sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații (legea 202/2002).

Violență de gen: fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată (legea 202/2002).

CAPITOLUL 2 - CADRUL LEGAL

2.1 Cadrul legal general

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 ca „(.) 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 (art. 7, alin. 1), prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Aliniatul 2 subliniază faptul că de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

De asemenea, articolul 7, aliniatul 3 subliniază faptul că prevederile legii 202/2002 se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

Legea 202/2002 prevede (vezi articolul 8) obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne, regulamentele 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 aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă inclusive prin afișarea acestor informații în locuri vizibile.

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 este prevăzută obligația angajatorilor de a elabora o politică internă clară în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței pentru hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire, 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.

Conform actului normativ, Structura orientativă a politicii interne cuprinde următoarele elemente:

- a) principii directoare;
- b) cadrul legal;
- c) scopul și domeniul de aplicare;
- d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
- g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
- h) reguli de confidențialitate;
- i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
- j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;
- k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

PROCEDURA INTERNĂ PRIVIND RECLAMAREA FAPTELOR DE HĂRȚUIRE

Conform dispozițiilor legale în vederea prevenirii și combaterii oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex/gen, angajatorii au obligația de a elabora o procedură internă care să cuprindă circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Angajatorii au obligația de a formula dispoziții clare pentru interzicerea faptelor de discriminare bazată pe criteriul de sex/gen și de a stabili sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite de legea 202/2002 republicată.

Angajatorii au, de asemenea, obligația de a informa permanent angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, atât referitor la procedura ce trebuie urmată în cazul în care vor să depună o plângere de hărțuire, cât și referitor la drepturile angajaților cu privire la respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă.

În situația înregistrării unei reclamații de hărțuire la locul de muncă, angajatorii au obligația de a informa imediat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În cuprinsul HG 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. 4, În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligații:

a) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

b) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. c) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibilele cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;

c) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Codul 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, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, 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. 5.3 Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Art. 5.4 Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Art 5.6 Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Art. 5.7 Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Art. 5.8 Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

De asemenea, potrivit dispozițiilor legale prevăzute la ART. 5, (1), H.G. 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, 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.

Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați introduce termenul de hărțuire morală la locul de muncă, astfel:

(5.1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi. (5.1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5.3) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5.4) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5.5) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5.6) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5.7) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

2.2 Planurile de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

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 decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
5. politică de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și 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.

2.3 Competențe în realizarea și implementarea planurilor. Rolul experților.

Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute se elaborează:

1. de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz,
2. de către 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 (Art. 3 (1) din 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). Competențe/responsabilități Expert egalitate de șanse (Cod COR 242230) / Tehnician egalitate de șanse (Cod COR 341207).

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 cărui 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).

De asemenea, Ministerul Educației a autorizat/acreditat de-a lungul timpului cursuri, module de formare și programe de studii (de nivel masteral și doctoral) care furnizează competențe în domeniu. Absolvenții acestor cursuri, module de formare, programe de studii au competențe în domeniu și pot fi cooptați/angajați ca experți în realizarea și implementarea Planurilor, dar și a politici interne care să integreze principiul egalității gen și nu în ultimă instanță a unei proceduri interne privind modul de raportare a situațiilor de discriminare pe criteriu de sex și de hărțuire la locul de muncă.

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 (art. 2 alin. (5) din Legea nr. 202/2002):

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 gen, pot fi realizate prin utilizarea următoarele mijloace (H.G. Nr. 262/2019, art. 2):

- 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 gen la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de gen 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/programelor 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.

2.4 SANCTIUNI

În cuprinsul Legii nr. 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 contravențiunile stabilite de legislația în vigoare și să aplice sancțiuni sunt:

- a) Inspecția 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. (1¹).

Hărțuirea morală la locul de muncă se sancționează astfel:

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

(1²) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă:

- a) de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 5.5 ordonanța nr. 137 din 31 august 2000, cu modificările și completările ulterioare;
- b) de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor de la art. 5.6. ordonanței nr. 137 din 31 august 2000, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 2.1, 2.2 și 2.3 ale ordonanței 137 din 31 august 2000, cu modificările și completările ulterioare prevăd următoarele:

2.1 Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

2.2 Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării aplică, în condițiile legii, oricare dintre măsurile prevăzute la alin. (2¹) lit. a) și e), (2³) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor prevăzute la alin. (2¹).

Prezentul plan de acțiune a fost întocmit având în vedere Ghidul metodologic pentru standardizarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul entităților publice sau private, emis de ANES prin Ordinul nr. 12 din 08.05.2024 și dispozițiile legale pertinente în materie.

***PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE
ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI***

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Cultură și politică organizațională	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța egalității de gen	Nr. campanii	Informare/ Conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. campanii	Informare/ Conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea	Nr. campanii	Informare/ Conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Toleranță 0 față de stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.	Nr. campanii	Informare/ Conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Promovarea unui limbaj non-sexist, incluziv, nediscriminatoriu în funcție de criteriul de sex	Nr. instrumente create Nr. campanii	Ghiduri/standarde/ reguli informare/ conștientizare	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	31.12.2024
	Promovarea unei identități vizuale non-sexiste/non- discriminatorii bazate pe criteriul de sex	Nr. instrumente create	Ghiduri/standarde/ reguli informare/ conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	31.12.2024

	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)	Nr. campanii	informare/ conștientizare	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe feedback care să integreze nevoile și interesele femeilor și bărbaților (vezi discriminarea multiplă)	Nr. instrumente create	Întâlniri/ Colectare feedback prin metode cantitative/ calitative (date dezagregate pe sex) Colectare feedback anonim (date dezagregate pe sex)/ Raport anual privind stadiul și rezultatele măsurilor implementate pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	permanent
	Dezvoltarea unui climat de încredere și a unor spații sigure pentru angajații care se confruntă cu discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. proceduri Nr. instrumente	Coduri de etică/comisii de etică/ posibilitatea realizării de plângeri anonime	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	31.12.2024 Permanent
Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare echitabile, menite să limiteze inegalitățile de gen	Nr. proceduri	Grupuri de lucru/consultări cu experți	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare menite să stimuleze candidatura femeilor din categorii diverse (vezi categoriile care pot genera	Nr. proceduri	Grupuri de lucru/consultări cu experți	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent

	discriminare bazată pe criteriul de sex), în special în domenii în care prezența acestora este deficitară					
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în rândul personalului implicat în recrutarea/promovarea/managementul carierei	Nr. traininguri /formări	Formări ale personalului din departamentele de resurse umane/ comisii de evaluare/ Planuri de dezvoltare a competențelor în domeniul egalității de șanse și de tratament	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Reducerea diferențelor de salarizare (dacă ele există)	Nr. persoane (femei/bărbați) care au beneficiat de recalculare a salariului	Proceduri financiar-contabile	Manager, Conducere, compartiment resurse umane/	Surse proprii	Permanent
	Transparentizarea grilelor de salarizare	Nr. proceduri/ instrumente de transparentizare	Proceduri/Instrumente utilizate în transparentizare	Manager, conducerea ,Compartiment resurse umane	Surse proprii	Permanent
	Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei	Nr. cursuri de formare	Traininguri/Formări	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent

Echilibrul dintre viața personală	Formule flexibile de lucru	Nr. de angajați care au beneficiat de un astfel de program	Proceduri de flexibilizare a programului de lucru	Manager, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Crearea unor spații de recreere pentru angajați	Nr. spații	Amenajarea de săli de sport, săli de lectură, spații de socializare etc.	Manager, conducere , persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilibru între viața personală, cea de familie și carieră	Nr. campanii/ formări	Campanii de conștientizare/ formări	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Tranziție ușoară la muncă pentru părinți	Nr. instrumente create	Formări/calificări/ program flexibil/ telemuncă/ întâlniri de informare și socializare	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Crearea unor mecanisme de susținere pentru femeile vulnerabile în fața discriminării bazată pe criteriul de sex	Nr. Instrumente create	Formări/ Politici afirmative	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
Leadership și accesul la decizie	Adoptarea unor stiluri de conducere democratice, participative	Nr. instrumente create	Luarea deciziilor prin consens, consultarea părților implicate, consultarea stakeholderilor, consultarea femeilor/a	Manager, Conducere, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent

			sindicatelor			
	Dezvoltarea unor strategii de sprijin pentru accesul femeilor în poziții de decizie	Nr. instrumente create	Informare/ consiliere	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Promovarea transparenței în luarea și implementarea deciziilor	Nr. proceduri create	Informări, ședințe deschise, dezbateri, consultări	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Facilitarea accesului la informații cu privire la managementul carierei	Nr. campanii/ instrumente	Campanii de informare/ traininguri	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Creșterea gradului de participare a femeilor la luarea deciziei, inclusiv a celor din categorii aflate în risc de discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. femei în poziții de decizie	Paritate de gen în organele de conducere/ Cel puțin 30% femei/bărbați în poziții de decizie/formare/consiliere profesională pentru femei/Mecanisme deliberative de luarea a deciziilor etc.	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent

Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii bazată pe criterii de sex	Toleranță 0 față de discriminare și hărțuire bazate pe criteriul de sex	Nr. măsuri/ reguli/proceduri	Coduri de etică/Comisii de etică/Regulamente de ordine interioară care să cuprindă capitole referitoare la discriminare și hărțuire prezentate și afișate în instituții/Proceduri pentru raportarea situațiilor de hărțuire	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Creșterea conștientizării cu privire la violențe de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. campanii de informare	Campanii de informare și conștientizare (definirea și înțelegerea fenomenelor/modalități de acțiune/instituții etc.)	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Creșterea gradului de încredere al angajaților că vor fi susținuți în cazul în care se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul de sex	Nr. instrumente/ proceduri	Posibilitatea realizării de plângeri anonime/constituire a cu rapiditate a comisiei de etică/consiliere legală/consiliere psihologică	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens, Consilier de etica	Surse proprii	Permanent
	Măsuri de susținere a angajaților victime ale violenței	Nr. măsuri	Zile de concediu plătit pentru investigații medicale, flexibilizarea programului de muncă pentru asigurarea protecției victimelor/ schimbarea numărului de telefon și/ sau adresei de e-mail pentru asigurarea	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în	Surse proprii	Permanent

			protecției victimelor			
	Elaborarea unei proceduri interne privind modul de raportare a situațiilor de discriminare pe criterii de sex și de hărțuire la locul de muncă	Nr. proceduri	Procedura internă de raportare a situațiilor de discriminare și hărțuire	compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	31.12.2024
Abordarea integratoare a genului în politicile, programele și proiectele instituției	Definirea problemelor dintr-o perspectivă sensibilă la egalitatea de gen	Nr. indicatori	Analiză diagnostic care să integreze problematica inegalităților dintre femei și bărbați	persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Planificare sensibilă la egalitatea de gen	Nr. indicatori	Bugetare de gen/indicatori sensibili la gen/Echilibru de gen în echipele de implementare	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent
	Implementarea politicilor/programeelor/proiectelor sensibile la egalitatea de gen	Nr. indicatori	Traininguri/formări/proceduri de achiziții cu condiții ce favorizează egalitatea de gen	Compartiment resurse umane, persoană desemnată cu atribuții în acest sens	Surse proprii	Permanent

	Monitorizare/evaluare sensibilă la egalitatea de gen	Nr. instrumente/ metode de evaluare	Metode de evaluare/monitorizare capabile să surprindă impactul implementării politicilor/programelor/ proiectelor din perspectiva reducerii inegalităților de gen	Manager, Conducere, compartiment resurse umane, persoană	Surse proprii	Permanent