

## Secretariat Sedinte

----- Forwarded message -----

From: Iuliana Popescu <luliana.Popescu@mmuncii.gov.ro>

Date: Wed, Apr 17, 2019 at 9:26 AM

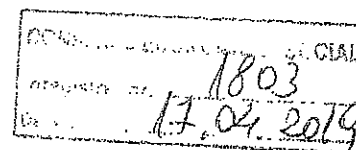
Subject: HG Norme 202 ANES ULTIMA FORMA+Avize

✓  
17.04.2019.  
Aplicativ  
Secretariat  
proiectii  
buna

Buna ziua,

Va transmitem documentele necesare în vederea introducerii pe ordinea de zi a Comisiilor de specialitate și în Plenul CES a proiectului de HOTĂRÂRE privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Cu deosebit respect,



Iuliana POPESCU

Consilier

Direcția Dialog Social

Str. Dem I. Dobrescu, nr.2-4, Sector 1, București, România, 010026

Locație: Bd. Gheorghe Magheru nr. 31, sector 1, București, 010325

Mobil: 0744.752.720; E-mail: [luliana.Popescu@mmuncii.gov.ro](mailto:luliana.Popescu@mmuncii.gov.ro)

[www.dialogsocial.gov.ro](http://www.dialogsocial.gov.ro), [www.mmuncii.gov.ro](http://www.mmuncii.gov.ro)

Conform 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, informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest mesaj sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest mesaj în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna mesajul primit, expeditorului.

Conform 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, informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest mesaj sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest mesaj în mod eronat, vă

## NOTĂ DE FUNDAMENTARE

### Secțiunea 1

#### Titlul proiectului de act normativ

**Hotărâre privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare**

### Secțiunea a 2-a

#### Motivul emiterii actului normativ

#### 1. Descrierea situației actuale

Prin Legea nr. 178/2018 a fost reglementată posibilitatea angajatorilor din sectorul public și cel privat cu peste 50 de angajați, de a avea în structura de personal un expert în egalitate de șanse, un tehnician în egalitate de șanse, sau, după caz, de a repartiza în sarcina unui salariat, prin fișa postului, atribuții specifice din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Această prevedere a fost necesară în scopul de a elabora și aplica măsuri concrete pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex în sectorul public și privat (art. 2 alin. (1) din Legea nr. 202/2002).

Totodată, sfera de aplicare a măsurilor active pentru promovarea și respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex este deosebit de complexă și se adresează unor vaste domenii de activitate, acoperind sfera relațiilor de muncă, atât din sectorul public, cât și cel și privat.

Având în vedere domeniile multiple de activitate în care este imperios necesară promovarea și respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în anul 2014 a fost introdusă în Clasificarea Ocupațiilor din România ocupația de expert în egalitate de șanse - COR 242230 care a devenit recunoscută la nivel național potrivit Ordinului comun MMFPSPV și INS nr. 1419/328/2014 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România.

Totodată, pornind de la premisa responsabilității administrației publice locale și a altor instituții locale și de la misiunea acestora de a oferi servicii adecvate cetățenilor cu efecte imediate privind calitatea vieții și asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, în anul 2015 a fost introdusă în Clasificarea Ocupațiilor din România și ocupația de tehnician în egalitate de șanse - COR 341207 (conform Ordinului comun MMFPSPV și INS nr. 2196/513/2015 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România. De asemenea, au fost elaborate standarde ocupaționale pentru cele două ocupații.

În același sens, în anul 2015, prin intermediul proiectului POSDRU „START – O viață de calitate în siguranță” a fost formată prima promoție de specialiști, respectiv 1140 de experți în egalitate de șanse și un număr de 3978 de persoane au beneficiat de evaluare de competențe specifice pentru ocupația de tehnician în egalitate de șanse pentru 3978 de persoane. Prevederile din proiectul de act normativ vor asigura valorificarea experienței dobândite de către persoanele formate până în prezent și vor asigura premisele continuării formării de specialiști în acest domeniu.

De asemenea, prin aderarea la Campania “HeForShe” inițiată de către UN Women, România și-a asumat angajamentul ca, până în 2020, 70% din cele 1.680 de instituții publice naționale și locale din România să cuprindă în structura lor de personal experți sau tehnicieni în egalitate de șanse între femei și bărbați. Pentru a atinge acest obiectiv ambițios, se vor organiza cursuri de formare pentru experți și tehnicieni în

egalitate de șanse și vor fi împărtășite lecțiile învățate și bunele practici.

Potențialul de dezvoltare al acestor ocupații este important, în special în contextul în care egalitatea de gen este o prioritate la nivel internațional și european (Obiectivele de dezvoltare durabilă cuprinse în Agenda ONU 2030, temă transversală cuprinsă în Strategia Europa 2020).

La nivel internațional, Agenda ONU 2030 pentru dezvoltare durabilă reprezintă un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile – economic, social și de mediu. Pentru prima oară, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și pe cele aflate în curs de dezvoltare, iar Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5 - Obținerea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor, stabilește direcții strategice importante pentru toate statele.

În mod specific, sub-obiectivele acestuia vizează:

5.1 Eradicarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor de pretutindeni,

5.2 Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor, inclusiv în domeniul public și privat, în ceea ce privește traficul de persoane, exploatarea sexuală sau alte tipuri de exploatare,

La nivel european, Angajamentului Strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019 concentrează acțiunile principale ale Comisiei Europene în ceea ce privește asigurarea unui cadru valoros de integrare a perspectivei de gen în cadrul Comisiei și de punere în aplicare a unui cadru coerent pentru politicile în materie de egalitate de gen în statele membre.

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam (1999), Uniunea Europeană s-a angajat în mod ferm și decisiv să promoveze egalitatea între femei și bărbați (gender equality) și să integreze egalitatea de gen la toate nivelurile și în toate activitățile comunitare (gender mainstreaming process). Astfel, promovarea egalității între femei și bărbați se regăsește ca obiectiv specific în cuprinsul Tratatului, fiind prevăzut în Partea 1 – Principii, la articolul 3.2, iar prin articolul 13, se stabilește necesitatea de a se întreprinde acțiuni concrete pentru combaterea discriminării după criteriul de sex.

Totodată, Statele Membre ale Uniunii Europene au adoptat Agenda socială europeană, al cărei obiectiv prioritar îl constituie modernizarea modelului social european. Un element fundamental al acestuia îl constituie promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Prin semnarea Tratatului de Aderare la Uniunea Europeană, țara noastră și-a asumat o serie de angajamente importante printre care se află și asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Din perspectiva Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), România și-a asumat de aproape 35 de ani angajamentul și determinarea privind eliminarea discriminării față de femei și adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare pentru eliminarea acestei discriminări sub toate formele și manifestările ei (ratificare la data de 7 ianuarie 1982). De asemenea, România a semnat Protocolul Opțional la CEDAW la data de 6 septembrie 2000 și l-a ratificat în ianuarie 2003.

Acest angajament este reafirmat în prezent la nivel guvernamental, prin viziunea Programului de guvernare pentru perioada 2018-2020, din perspectiva căreia, egalitatea de gen reprezintă un domeniu prioritar în modelul social propus și, pentru prima oară, putem regăsi un capitol distinct dedicat acestui

concept, respectiv pct. 8 -Respect și demnitate pentru femei din Capitolul - Politici în domeniul muncii și justiției sociale.

În anul 2017, în urma prezentării celui de-al șaptelea și cel de-al optulea raport periodic al României privind CEDAW (a se vedea CEDAW/C/SR.1506 și 1507) din data de 6 iulie 2017, Comitetul CEDAW a publicat Recomandările finale privind rapoartele periodice combinate 7 și 8 ale României.

În domeniul ocupării forței de muncă, Comitetul a reiterat recomandările făcute anterior (CEDAW/C/ROM/CO/6, punctul 29) și anume că Statul parte:

- a) Să creeze mai multe oportunități pentru femei de a avea acces la locuri de muncă oficiale, în special în zonele rurale, garantarea participării acestora la sistemul de pensii, accelerarea punerii în aplicare a planurilor de promovare a repartizării egale a responsabilităților casnice și familiale între bărbați și femei și numărul de facilități de îngrijire a copiilor, la prețuri accesibile și de înaltă calitate în întreaga țară;
- b) Să consolideze capacitatea ANES de a monitoriza și de a pune în aplicare dispozițiile privind veniturile egale pentru munca de valoare egală (articolul 7 din Legea nr. 202/2002).
- c) Să pună în aplicare planuri de combatere a segregării profesionale, inclusiv prin introducerea unor clasificări analitice de locuri de muncă neutre din punct de vedere al genului, a metodelor de evaluare și a inspecțiilor regulate cu privire la salarii, să consolideze participarea femeilor la luarea deciziilor în sfera economică, în special în consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private, inclusiv prin introducerea cotelor în consiliile întreprinderilor majore înregistrate la bursa din București;
- d) Să abordeze urgent provocările întâlnite, pentru a se asigura că mamele singure beneficiază de indemnizații adecvate și la timp pentru copii și familii și că femeile care nu sunt remunerate pentru munca lor sau care lucrează în sectorul neoficial, atât în zonele rurale, cât și în zonele urbane, au acces la astfel de indemnizații;
- e) Să dezvolte un sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, să se asigure că victimele au acces real la mijloacele de recurs și să includă în următorul raport periodic date privind numărul de cazuri raportate pe hărțuire sexuală, numărul de investigații și urmăriri penale și sancțiunile aplicate persoanelor responsabile;

**1<sup>1</sup> Prezentul act normativ nu transpune legislație comunitară și nu creează cadrul pentru aplicarea directă a acesteia.**

## **2. Schimbări preconizate**

Prezentul act normativ conferă o mai bună înțelegere a art. 2, 7 și 9 din Legea 202/2002 în sensul întăririi aplicării legii din perspectiva egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă și, respectiv, a art. 11 din lege în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex.

Prin promovarea prezentului proiect de act normativ se va asigura o mai bună aplicare a reglementărilor legale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, ca principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii și ca valoare reală a democrației sociale.

În același timp, realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați este un element cheie în dezvoltarea societății contemporane și în atingerea progresului economic și social prin generarea de valoare adăugată. În fapt, hărțuirea și hărțuirea sexuală împotriva femeilor, în special în contextul relațiilor de muncă, reprezintă o altă dimensiune a relațiilor istoric inegale de putere dintre femei și bărbați, care au condus la discriminarea împotriva, femeilor de către bărbați și la împiedicarea progresului deplin al femeilor.

La nivel internațional este recunoscut faptul că natura structurală a violenței împotriva femeilor este aceea de violență de gen și faptul că violența împotriva femeilor este unul din mecanismele sociale cruciale, prin care femeile sunt forțate într-o poziție subordonată comparativ cu bărbații.

Mai mult decât atât, discriminarea femeilor în relațiile de muncă constituie o încălcare gravă a drepturilor omului și un obstacol major în realizarea egalității de șanse și de tratament dintre femei și bărbați.

În acest sens, introducerea în structura de personal a instituțiilor din sectorul public și privat a unor persoane cu atribuții specifice în fișa postului /experți sau tehnicieni în egalitate de șanse între femei și bărbați este pe deplin justificată de necesitatea dezvoltării potențialului capitalului uman existent la nivelul relațiilor de muncă, în scopul prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex.

În contextul gestionării, la nivel fiecărui angajator, a unei problematice complexe în ceea ce privește realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați și, a prevenirii și combaterii discriminării pe criteriul de sex, este necesară pregătirea adecvată a personalului care asigură, în această materie, primul contact cu angajații.

De altfel, aceste persoane reprezintă un factor crucial la nivelul organizațiilor/comunităților fiind un vector al progresului și dezvoltării durabile la nivelul întregii societăți. Acestea, trebuie să cunoască foarte bine și să aplice întocmai prevederile legale, în special pentru a preveni situațiile conflictuale legate de tratamentul discriminatoriu pe criteriu de sex în relațiile de muncă.

În același timp, reglementarea acestei ocupații este plasată în contextul unei preocupări din ce în ce mai pronunțate la nivel internațional și european pentru implementarea principiilor egalității de gen în toate domeniile și la toate nivelurile de intervenție.

### **3. Alte informații**

Nu este cazul.

## **Secțiunea a 3-a**

### **Impactul socio-economic al proiectului de act normativ**

#### **1. Impactul macro-economic**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

#### **1<sup>1</sup>. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

#### **2. Impactul asupra mediului de afaceri**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

#### **2<sup>1</sup>. Impactul asupra sarcinilor administrative:**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

#### **2<sup>2</sup>. Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii:**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

<b>3. Impactul social</b>						
Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.						
<b>4. Impactul asupra mediului</b>						
Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.						
<b>5. Alte informații</b>						
Nu este cazul.						
<b>Secțiunea a 4 – a</b>						
<b>Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)</b>						
mii lei						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				
1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care:</b>						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
b) bugete locale:						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) contribuții de asigurări						
<b>2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:</b>						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
<b>3. Impact financiar, plus/minus, din care:</b>						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
<b>4. Propuneri pentru</b>						

acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	
7. Alte informații	
<b>Secțiunea a 5 – a</b>	
<b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b>	
<b>1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:</b> <b>a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ</b> Nu este cazul.	
<b>b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții</b> Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.	
<b>1<sup>1</sup>. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice.</b> Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.	
<b>2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația europeană în cazul proiectelor ce transpun prevederi europene</b> Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.	
<b>3. Măsuri normative necesare aplicării directe a actelor normative</b> Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.	
<b>4. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente</b> Nu este cazul.	
<b>5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente</b>	
<b>6. Alte informații</b> Nu au fost identificate.	
<b>Secțiunea a 6-a</b>	
<b>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</b>	
<b>1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate</b> Nu este cazul.	
<b>2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul prezentului act normativ</b> Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.	
<b>3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care actul normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației</b>	

<p><b>publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative</b></p> <p>Nu este cazul.</p>
<p><b>4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente</b></p> <p>Nu este cazul.</p>
<p><b>5. Informații privind avizarea de către:</b></p> <p>a) Consiliul Legislativ  b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării  c) Consiliul Economic și Social  d) Consiliul Concurenței  e) Curtea de Conturi</p> <p>Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Legislativ și Consiliul Economic și Social.</p>
<p><b>6. Alte informații</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Secțiunea a 7-a</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</b></p>
<p><b>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ</b></p> <p>Transparența proiectului de act normativ a fost asigurată potrivit art.7 din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată.  Proiectul de act normativ a fost publicat pe site-ul MMJS în perioada 17.01.2019-28.02.2019.</p>
<p><b>2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării actului normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice</b></p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p><b>3. Alte informații</b></p> <p>Nu au fost identificate.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Secțiunea a 8-a</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Măsuri de implementare</b></p>
<p><b>1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale</b></p> <p>Nu este cazul.</p>
<p><b>2. Alte informații</b></p> <p>Nu este cazul.</p>



Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Hotărâre privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

**MINISTRUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE**

**Marius Constantin BUDĂI**

**AVIZĂM FAVORABIL:**

**MINISTRUL FINANTELOR PUBLICE**

**Eugen Orlando TEODOROVICI**

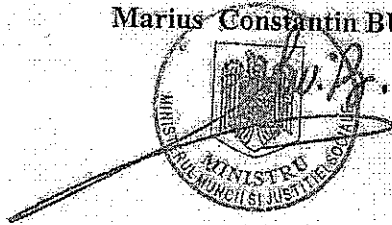
**MINISTRUL JUSTIȚIEI**

**Tudorel TOADER**

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Hotărâre privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

**MINISTRUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE**

Marius Constantin BUDAȘ



**AVIZĂM FAVORABIL:**

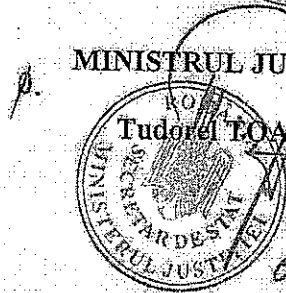
**MINISTRUL FINANTELOR PUBLICE**

Eugen Orlando TEODOROVICI



**MINISTRUL JUSTIȚIEI**

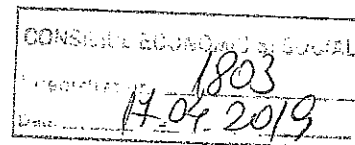
Tudorel TOADER



12.04.2019  
cu observatele din  
ordinea nr. 2/31831/2019

# GUVERNUL ROMÂNIEI

## HOTĂRÂRE



**privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. II din Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

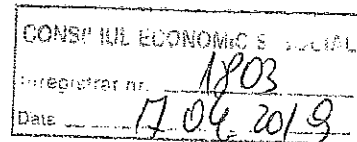
**Guvernul României adoptă prezenta hotărâre:**

**Art. 1** Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

**PRIM-MINISTRU**

**Vasilica - Viorica Dăncilă**

**ANEXA**



**Norme metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare**

**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, cu un număr de peste 50 de angajați, 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). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

**Art. 2** Atribuțiile prevăzute la art. 2 alin. (5) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare pentru persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse 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 /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.

**Art. 3 (1)** Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute la art. 2, alin.(5), lit. d) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare 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 avizării organizațiilor sindicale în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.

**(2)** Planurile prevăzute la alin. (1) cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:

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. procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
5. politica 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 cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;
8. organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
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) Elaborarea planurilor prevăzute la art. 2, alin.(5), lit. d) se realizează cu respectarea prevederilor art. 7 și art. 9 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**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 regulamentului de către toți angajații;

b) În vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. c) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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 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).

**Art. 5 (1)** În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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.

(3) Structura orientativă a politicii interne prevăzută la alin.(1) lit. a) va 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.