

UNIVERSITATEA DE ARHITECTURĂ ȘI URBANISM "ION MINCU" - BUCUREȘTI
UNIVERSITE D'ARCHITECTURE ET URBANISME "ION MINCU" - "ION MINCU" UNIVERSITY OF ARCHITECTURE AND URBAN PLANNING
Strada Academiei 18-20, Telefon: (+40-21) 307.71.12, Fax: (+40-21) 307.71.08, COD 010014 - BUCUREȘTI, ROMANIA

DECLARAȚIE - ANGAJAMENT
privind asigurarea implementării prevederilor legislative
în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Universitatea de Arhitectură și Urbanism "Ion Mincu" București, reprezentată prin rector prof. dr. arh. Marian Moiceanu se angajează să implementeze și să dezvolte permanent politica și măsurile prevăzute în Planul de acțiune, pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării oricăror forme de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele activității sale, în scopul îmbunătățirii calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, dar și de eficientizare a funcționării **Universității de Arhitectură și Urbanism "Ion Mincu" București.**

Universitatea de Arhitectură și Urbanism "Ion Mincu" București
Rector,
prof. dr. arh. Marian Moiceanu



Aprobat,

**Rector,
Prof. dr. arh. Marian Moiceanu**

**POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI
2021 - 2027**

Întocmit,

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Dr. Claudia Popescu

I. INTRODUCERE

1.1 CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

“În toate acțiunile sale, Uniunea Europeană urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.”

Articolul 8 – Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

Egalitatea de șanse între femei și bărbați este un principiu fundamental al dreptului Uniunii Europene care se aplică tuturor domeniilor vieții sociale, inclusiv pieței muncii. Egalitatea de tratament în încadrarea în muncă și condițiile de muncă interzice discriminările directe* sau indirecte** între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile:

- ◆ de recrutare, de acces la încadrarea în muncă sau la activitățile nesalariale;
- ◆ de concediere;
- ◆ de formare și promovare profesională;
- ◆ de afiliere la organizațiile sindicale sau patronale.

Legea nr. 202/2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România:

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.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul **muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politiciii, participării la decizie (...)** precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Toate instituțiile cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul legii.

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 să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Țările Uniunii Europene desemnează organisme împuternicite să promoveze, să analizeze și să supravegheze principiul egalității de tratament, precum și să asigure monitorizarea legislației și să ofere ajutor independent victimelor discriminării.

În plus, instituțiile trebuie să promoveze principiul egalității de șanse între femei și bărbați și să consolideze rolul partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale.

Universitatea de Arhitectură și Urbanism ”Ion Mincu” își asumă angajamentul să asigure un mediu instituțional pentru a sprijini egalitatea de șanse între femei și bărbați.

*** Discriminare directă:** situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.

**** 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 persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației europene și naționale.

II. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1. 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;
2. 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;
3. 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 fizica ori psihologica a unei persoane;
4. Prin **SEX** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
5. Prin **GEN** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
6. Prin **ACȚIUNI POZITIVE** se înțeleg 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;
7. Prin **MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ** se înțelege 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;
8. 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;
9. Prin **DISCRIMINARE MULTIPLĂ** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.
10. Prin **EGALITATE 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;
 - 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.
11. Prin **ȘANSE EGALE** se înțelege setul de obiective de egalitate de gen, ce se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întregă de strategii, acțiuni, măsuri, pentru a redresa inegalități adânde înrădăcinate și persistente.
12. Prin **EGALITATE DE ȘANSE** se înțelege 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.”*

13. **DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați.
14. **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.

III. PRINCIPII DIRECTOARE

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 a 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 apară 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.

IV. CADRUL LEGAL NAȚIONAL. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

LEGEA Nr. 202/2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările ulterioare

Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

În sensul prezentei legi, 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.

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) angajarea 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.

Egalitatea de tratament în încadrarea în muncă și condițiile de muncă

Această directivă interzice discriminările directe* sau indirecte* între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile:

- ◆ de recrutare, de acces la încadrarea în muncă sau la activitățile nesalariale;
- ◆ de concediere;
- ◆ de formare și promovare profesională;
- ◆ de afiliere la organizațiile sindicale sau patronale.

În plus, articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (UE) interzice discriminarea bazată pe sex, în ceea ce privește remunerația pentru aceeași muncă, sau pentru o muncă având aceeași valoare. Cu toate acestea, o diferență de tratament între bărbați și femei poate fi justificată prin natura activităților profesionale avute în vedere, dacă măsurile luate sunt legitime și proporționate.

Țările Uniunii Europene trebuie să încurajeze angajatorii și formatorii profesionali să combată orice discriminare (atât directă, cât și indirectă) bazată pe sex, în special hărțuirea și hărțuirea sexuală.

Egalitatea de tratament în protecția socială

Femeile și bărbații sunt tratați în mod egal în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

- ◆ domeniul de aplicare și condițiile de acces la sisteme;
- ◆ contribuțiile;
- ◆ calcularea prestațiilor, inclusiv a majorărilor, condițiile de durată și de menținere a drepturilor.

Acest principiu se aplică populației active în ansamblul ei, inclusiv:

- ◆ lucrătorilor care desfășoară activități independente, chiar dacă pentru această categorie țările UE pot să prevadă tratamente diferite în ceea ce privește în special vârsta de pensionare;
- ◆ lucrătorilor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, un accident sau șomaj involuntar;
- ◆ persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor pensionați sau invalizi și persoanelor aflate în întreținerea acestora.

Concediul de maternitate, de paternitate și de adopție

La încheierea concediului de maternitate, paternitate și/sau adopție, lucrătorii au dreptul:

- ◆ să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile;
- ◆ să beneficieze de îmbunătățirile condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței de la locul de muncă.

Apărarea drepturilor

Țările UE trebuie să pună în aplicare căi de atac pentru lucrătorii care sunt victime ale discriminării, cum ar fi procedurile de conciliere și procedurile judiciare. Statele membre adoptă, de asemenea, măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții acestora împotriva oricărui tratament defavorabil ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție.

Statele membre instituie în același timp regimuri de sancțiuni, posibilități de acordare a unor măsuri reparatorii sau despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit.

În cazul unei acțiuni intentate în justiție, sarcina probei îi revine părții acuzate de discriminare, care trebuie să dovedească faptul că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

Promovarea egalității de tratament

Țările UE desemnează organisme împuternicite să promoveze, să analizeze și să supravegheze principiul egalității de tratament, precum și să asigure monitorizarea legislației și să ofere ajutor independent victimelor discriminării.

În plus, întreprinderile trebuie să promoveze principiul egalității de șanse între femei și bărbați și să consolideze rolul partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale.

Tipuri de hărțuire și acțiunile ce se impun

* **Hărțuire:** situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

* **Hărțuire sexuală:** situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

- ◆ Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
- ◆ Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
- ◆ Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
- ◆ Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
- ◆ Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
- ◆ Faptele vor fi cercetate cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
- ◆ Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
- ◆ Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
- ◆ Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
- ◆ Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
- ◆ Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.
- ◆ În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.
- ◆ Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

Hărțuirea psihologică (mobbing)

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.

Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

- a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
 - b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
 - c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
 - d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.
- ◆ Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
 - ◆ Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitului.

Constituie **discriminare bazată pe criteriul de sex** orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

V. MĂSURI PREVENTIVE.

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ACCESUL LA EDUCAȚIE, CULTURĂ ȘI LA INFORMARE

Instituțiile publice de învățământ au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

Este interzis să se solicite candidatelor, la angajare sau ulterior, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata desfășurării contractului de muncă.

Instituțiile publice de învățământ au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare bazată pe criteriul de sex, la serviciile educaționale oferite. Acestea asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniu.

Promovarea imaginii instituționale care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

Este interzisă utilizarea în materialele de promovare a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic, realizatorii materialelor având obligația de a cunoaște și de a respecta principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în acestea.

Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Instituțiile publice promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și a bărbaților la conducere și decizie. Prevederile de mai sus se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participantilor în orice consiliu, grup de experți și alte structuri manageriale și/sau de consultanță.

Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile publice, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale. Toate comisiile și comitetele/consiliile asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

VI. MĂSURI PROACTIVE ALE ANGAJATORULUI, CU STABILIREA ROLULUI ȘI A RESPONSABILITĂȚILOR CONCRETE

În vederea prevenirii, a combaterii și a eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- ◆ 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;
- ◆ 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 pe durate desfășurării studiilor, în vederea cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- ◆ 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;
- ◆ 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;
- ◆ 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.

Conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoana desemnată cu atribuții privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

VII. SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR ȘI RECLAMAȚIILOR PRIVIND DISCRIMINAREA BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX. DREPTURILE ANGAJAȚILOR

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/ reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/ reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției

competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxă de timbru. Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună că persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoană vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanța potrivit legii.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/ reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

Sindicatul sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/ asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

VIII. CONTROL, CONSTATARE ȘI SANȚIONARE

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă faptă 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 din Lege.

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.

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

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[^]).

IX. INSTITUȚII CU ATRIBUȚII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI bărbați

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES) între Femei și bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

BREVIAR LEGISLATIV

CONSTITUȚIA ROMÂNIEI

Articolul 41: (4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII

Art. 5: (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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, limba, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în Lege, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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 în Lege, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la baza unul dintre criteriile prevăzute în Lege, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

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 în Lege, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

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.

Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la baza unul dintre criteriile prevăzute în Lege, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferință în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natură specifică a activității în cauza sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția că scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Art. 159: (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 162. (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

LEGE-CADRU Nr.153 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Art. 6. - Sistemul de salarizare reglementat prin prezența lege are la bază următoarele principii:

- a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezența lege;
- b) 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;
- c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de baza egale pentru muncă cu valoare egală;

ORDONANȚA GUVERNULUI Nr. 137/2000 (republicare) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, liberă dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

- a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;
- b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltrătarilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- d) drepturile civile, în special:
 - (i) dreptul la liberă circulație și la alegerea reședinței;
 - (ii) dreptul de a părăsi țară și de a se întoarce în țară;
 - (iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;

- (iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 - (v) dreptul de proprietate;
 - (vi) dreptul la moștenire;
 - (vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiința și religie;
 - (viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
 - (ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
 - (x) dreptul de petiționare;
- e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:
- (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
 - (ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
 - (iii) dreptul la locuință;
 - (iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
 - (v) dreptul la educație și la pregătire profesională;
 - (vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;
- f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

LEGISLAȚIE SPECIFICĂ

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;

art. 2 alin. (55) din OG 137/2000: 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 de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. De altfel, același articol prevede că angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

art. 8 din Legea 202/2002: angajatorul are obligația de a introduce în regulamentul intern:

- a) dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex;
- b) 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.

Normele Metodologice din 2019 de aplicare a prevederilor Legii 202/2002 prevăd că angajatorii trebuie să aplice măsuri de prevenire și acțiune, precum elaborarea unei politici interne care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire sau realizarea unor proiecte, programe de instruire 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.

art. 242 din Codul muncii prevede ca regulamentul intern trebuie să cuprindă, printre altele, reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criterii de sex, precum și hărțuirii morale la locul de muncă

În temeiul prevederilor OG 137/2000, a prevederilor Legii 202/2002 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criterii de sex, precum și hărțuirii morale la locul de muncă („HG 970/2023” sau „Metodologia”).

Scopul Metodologiei este de a stabili cadrul de acțiuni pentru instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă. Prin urmare HG 970/2023 este obligatorie pentru toți angajatorii din domeniul public sau privat, indiferent de domeniu și de numărul de angajați.

În vederea asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, instituțiile amintite au obligația de a pune în aplicare Metodologia, pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criterii de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut ca anexă la Metodologie („Ghidul”).

Angajatorii au obligația de a pune în aplicare Metodologia, adaptată specificului de activitate și își poate elabora propriul ghid - procedură internă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în modelul adoptat prin HG 970/2023. Mai mult, angajatorii au obligația de a introduce dispozițiile OG 137/2000 și ale Legii 202/2002 în regulamentul de ordine interioară, precum și obligația de informare și instruire a tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual.

Prin aceasta se impune luarea unor măsuri concrete și elaborarea unei proceduri (distincte sau chiar inclusă în regulamentul intern) care să ofere pârgurile efective pentru prevenirea, sesizarea, cercetare și sancționarea faptelor de hărțuire morală la locul de muncă sau pe criterii de sex.

Prevederile Ghidului se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru. Pentru primirea și soluționarea plângerilor / sesizărilor, angajatorul trebuie să numească o persoană responsabilă ori să constituie o comisie în acest sens și trebuie să asigure întocmirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile sau sesizările.

Potrivit Ghidului comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor sau sesizărilor este constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant, plus un secretar. La nominalizarea comisiei trebuie să se țină seama de echilibru între sexe și de conduita etică și profesională a persoanelor desemnate.

Conform Metodologiei, etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criterii de sex sau de hărțuire morală la locul de muncă sunt abordarea directă a presupusului hărțuitor sau informare superiorului ierarhic al presupusului hărțuitor; informarea persoanei responsabile sau comisiei pentru primirea și soluționarea plângerilor; încercarea soluționării amiabile și sesizarea instanței de judecată. Pașii nu sunt elemente obligatorii pe care victima trebuie să le urmeze, sesizarea organelor competente ale statului, fără parcurgerea acestor pași, rămâne întotdeauna o opțiune pentru aceasta.

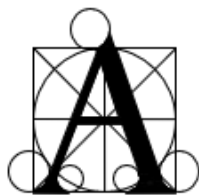
Ghidul descrie două proceduri: informală, corespunzătoare abordării directe și formală, specifică sesizării persoanei desemnate sau comisiei. În ceea ce privește această din urmă procedură, procedura internă trebuie să prevadă toți pașii necesari ce trebuie urmați de la depunerea și înregistrarea plângerii/sesizării și până la raportul final care va cuprinde detaliile investigației, constatările și măsurile propuse pentru a fi luate de către angajator.

Ghidul prevede că angajatorul va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, iar natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire, dar fără ca un astfel de comportament să fie considerat normal sau tolerat.

Procedura internă elaborată de angajator trebuie să prevadă și posibilitatea victimei de a se adresa și altor instituții care au competențe în domeniul hărțuirii, precum: ITM, CNCD, instanța de judecată ori organelor penale. Inspecția Muncii este autoritatea abilitată să exercite controlul asupra aplicării dispozițiilor din Metodologie.

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Dr. Claudia Popescu



UNIVERSITATEA DE ARHITECTURĂ ȘI URBANISM "ION MINCU" - BUCUREȘTI

UNIVERSITE D'ARCHITECTURE ET URBANISME "ION MINCU" - "ION MINCU" UNIVERSITY OF ARCHITECTURE AND URBAN PLANNING
Strada Academiei 18-20, Telefon: (+40-21) 307.71.12, Fax: (+40-21) 307.71.08, COD 010014 - BUCUREȘTI, ROMANIA

**Aprobat,
Rector,
Prof. Dr. arh. Marian Moiceanu**

PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI 2021-2027

Nr. crt.	Domeniu prioritar	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați - promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Noiembrie 2022	Existența unui responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Consiliul de Administrație al UAUIM, Rector UAUIM
		Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Februarie 2023	Existența angajamentului scris al managerului instituției	Rector UAUIM
		Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Februarie 2024	Existența comunicărilor scrise către personalul instituției	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Februarie 2024	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei

				femei și bărbați	și bărbați
		Diagnoza-Efectuarea analizei situației inițiale (identificarea principalelor probleme și stabilirea domeniilor prioritare)	Septembrie 2025	Existența Raportului privind analiza situației	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Decembrie 2025	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
		Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Permanent	Analiza conformității planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Monitorizare și evaluare	Decembrie anual	Existența rapoartelor de evaluare	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
2.	Cariera profesională- recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	Revizuirea politicilor și procedurilor privind recrutarea și selectarea noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Analiza periodică	Bianual 2026	Procentul femeilor și bărbaților angajați	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
			Bianual 2026	Procentul femeilor și bărbaților angajați pe categorii și niveluri de remunerare. Remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
			Bianual 2026	Procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
			Bianual 2026	Procentul femeilor și bărbaților în cazul demisiilor și concedierilor	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Elaborarea/actualizarea și completarea, după caz a procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Anual 2024	Procentul femeilor și bărbaților în funcții de conducere	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane

		Elaborarea și implementarea planurilor de formare profesională și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen	Iulie 2025	Existența Planurilor de formare profesională	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
			Iulie 2025	Procentul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare profesională	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Elaborarea/actualizarea, după caz a procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Decembrie 2025	Existența procedurii interne	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
3.	Echilibrul între viața profesională și viața de familie sau privată	Revizuirea politicilor, procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru pentru a asigura egalitate de șanse și de tratament egal între femei și bărbați	Decembrie 2026	Existența procedurii interne	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Revizuirea politicilor, procedurilor și a dispozițiilor privind concediile, 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.)	Decembrie 2026	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale și cea privată (ex. flexibilitatea timpului și spațiului de lucru, zilele libere, alte bonusuri pentru părinți cu copii minori)	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
			Decembrie 2024-2026	Numărul măsurilor întreprinse pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizarea birourilor, spații comune, toalete, etc.)	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
4.	Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen	Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Septembrie 2024	Existența procedurii	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Numirea responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Iunie 2024	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane

		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	Septembrie 2024	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane
		Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării acțiunilor de hărțuire sexuală	Decembrie 2026	Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane Asociația Studenților
			Decembrie 2024-2026	Număr de persoane participante la acțiuni/sesiuni de informare	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați Compartimentul Resurse Umane Asociația Studenților

Întocmit,

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Dr. Claudia Popescu