



DIRECȚIA DE ADMINISTRARE
SERVICIUL RESURSE UMANE

Ind. VII C
Nr. înregistrare 107584 din data de 08.09.2022

**Politica și Planul de acțiune privind egalitatea de șanse
și de tratament între femei și bărbați 2022-2026**

1. INTRODUCERE

1.1. Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați :

" luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex. (art. I, alin.2)

Primăria Municipiului Brașov își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

2. PRINCIPII GENERALE

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

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

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

- **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;

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

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

Potrivit Legii nr. 202/2002, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă/serviciu se înțelege **accesul nediscriminatoriu la** :

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

- venituri egale pentru muncă de valoare egală;

- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare profesională;

- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

- 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;

- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea nr. 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în sectorul privat. Acest act normativ prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii în regulamentele înteme de organizare și de funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au în cadrul relațiilor de muncă/serviciu, astfel:

1. Prin **discriminare directă** se înțelege orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii, conform prevederilor art. 5 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

2. Prin **discriminare indirectă** se înțelege orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană în baza unuia dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată 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 aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare, conform prevederilor art. 5 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3. 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 respingere a unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.

4. Prin **discriminarea prin asociere** se înțelege orice act sau faptă de discriminare savârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane, conform prevederilor art. 5 alin. (6) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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, determinate de natura activităților profesionale specifice.

5. Prin **hărțuire morală la locul de muncă** se înțelege 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.

6. 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 persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, conform prevederilor art. 4 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

7. 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, conform prevederilor art. 4 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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

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

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

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

3. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Egalitatea de șanse (equal opportunities)- conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să își dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

“**Egalitatea dintre femei și bărbați** este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om” – Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege “luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratament egal al acestora” – Legea 202/2002, rep., privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice sau sociale pe criterii de sex și de gen: “Asemenea bariere sunt de cele mai

multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare” - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente” - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferile vieții publice și private - Consiliul Europei, Abordarea Integratoarea egalității de șanse între femei și bărbați (1998).

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: “ Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal” - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (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. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii – art. 5 din Legea 153/2003, rep., privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Disparitatea salarială (diferența de renumerare) pe gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

EIGE definește **egalitate de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: “Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor devenii la fel , ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” Egalitatea de gen presupune să fie luate considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor ” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

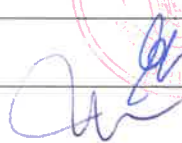


Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. “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” - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

**PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
2022-2026**

Nr. crt.	Domeniu prioritar	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabili
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați - promovarea egalității de șanse și de 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 de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2022	Numirea unui responsabil egalitate de șanse	Șef serviciu - Serviciul Resurse Umane
		Informarea angajaților aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Brașov cu privire la Planul de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	Ianuarie 2023	Existența informării în scris a angajaților prin e-mailul de serviciu,..... în termenul stabilit	Responsabil egalitate de șanse
		Diagnoza- Efectuarea analizei situației actuale (identificarea unor eventuale probleme și stabilirea domeniilor prioritare)	Iulie 2023	Întocmirea unui raport de analiză	Responsabil egalitate de șanse
		Dezvoltarea la nivelul instituției a planului de acțiune prin consultarea angajaților.	Octombrie 2023	Consultarea angajaților în scris prin e-mailul de serviciu. Planul de acțiune dezvoltat	Responsabil egalitate de șanse
		Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2023	Existența Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil egalitate de șanse
		Finalizarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2023	Existența Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, dezvoltat	Responsabil egalitate de șanse
		Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Anual 2023-2026	Analiza conformității Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile existente	Responsabil egalitate de șanse
		Monitorizare și evaluare	Anual 2023-2026	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile	Responsabil egalitate de șanse
2.	Cariera profesională - recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională	Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de recrutare a noilor angajați pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Anual 2023 -2026	Procentajul femeilor și bărbaților angajați Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare Procentajul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor	Responsabil egalitate de șanse
		Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare profesională, în condițiile asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Anual 2023 -2026	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare	Responsabil egalitate de șanse

		Analiza periodică pentru revizuirea procedurii privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime de muncă	Anual 2023 -2026	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse	Responsabil egalitate de șanse / Responsabil protecția muncii/ Conducere
		Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Anual 2023-2026	Asigurarea egalității în remunerare	Responsabil egalitate de șanse / Resurse umane
	Echilibru între viața profesională și viața privată sau de familie	Revizuirea procedurilor legale privind concediile, zilele libere pentru anumite evenimente, telemunca, programul de lucru flexibil	2023- 2026	Existența și numărul măsurilor adoptate privind acordarea concediilor de odihnă, și a altor zile libere în funcție de evenimente, flexibilizarea timpului de muncă, după caz	Responsabil egalitate de șanse
3.	Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen	Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Decembrie 2023	Existența procedurii	Responsabil egalitate de șanse
		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 îndrumarea acestora pe parcursul derulării acestor proceduri	Iulie 2023	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă	Responsabil egalitate de șanse

Nr. crt.	Atribuții	Funcția	Nume și prenume	Data	Semnătura
1.	APROBAT	PRIMAR	COLIBAN ALLEN		
2.	Verificat:	Șef Serviciu Resurse Umane	DINCĂ LILIANA	08.09.2022	
3.	Elaborat:	Inspector	Mihai Adina	08.09.2022	
			Nr. pag 1	Nr. ex. 2	

