



**PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE
TRATAMENT
ÎNTRU FEMEII ȘI BĂRBAȚI**

MINISTERUL MEDIULUI, APELOR ȘI PĂDURILOR

2023 - 2027

*"În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze
egalitatea între bărbați și femei."*

Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene



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

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

În același timp, realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați este un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane. În fapt, persistența inegalităților dintre femei și bărbați reprezintă o consecință 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. În mod indiscutabil, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat. Tocmai de aceea elaborarea de politici publice în acest domeniu trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul, și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților și să se elimine orice formă de discriminare și de violență de gen.

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este consacrat în *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferile vieții publice din România și definește termeni ca: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriu de sex, discriminare directă, indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminare multiplă.

Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă, prezentul document stabilind liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene.

2. Definiții și termeni utilizați

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 cel privat și prevede, pentru angajatori, obligativitatea introducerii în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex.

Termenii specifici utilizați sunt în concordanță cu *Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, dar și cu documentele strategice și de politici publice adoptate la nivel național, după cum urmează:



- a) prin *discriminare indirectă* se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- b) prin *hărțuire* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- c) prin *hărțuire sexuală* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d) 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;
- e) prin *sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- f) prin *gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- g) prin *acțiuni pozitive* se înțelege 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;
- h) prin *muncă de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- i) 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;
- j) prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- k) prin *statut familial* se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
- l) prin *stereotipuri de gen* se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;
- m) prin *statut marital* se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă;
- n) prin *bugetare din perspectiva de gen* se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- o) prin *violență de gen* se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat.



Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

Alți termeni specifici domeniului egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați sunt utilizați în conformitate cu definițiile Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumit în continuare EIGE¹.

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

Egalitatea de șanse (equal opportunities) reprezintă conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și 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 de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „*Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.*” (EIGE)

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

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

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferile vieții publice și private (1998 – Consiliul European, Abordarea integratoare a egalității de șanse între 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 tratamentul egal al acestora*”.

¹ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>.



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

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați (EIGE). Conform definiției EIGE, indicele disparității salariale de gen se referă la diferența exprimată procentual dintre venitul mediu brut pe oră obținut de femeii și de bărbați. Când indicele are valoare pozitivă, acest lucru indică faptul că venitul mediu brut pe oră al bărbaților este mai mare. Dacă valoarea indicelui este negativă, înseamnă că venitul este mai mare pentru femeii decât pentru bărbați. În Uniunea Europeană, documentele oficiale operează cu indicele neajustat al disparității de venit între femeii și bărbați, întrucât calculul acestuia nu ia în considerare toți factorii care au impact asupra clivajului².

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” (EIGE).³

3. Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se realizează cu respectarea următoarelor principii:

- *principiul legalității* în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femeii și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice;
- *principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale*;
- *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

² Eurostat, Gender paygap statistics. Statistcs explained, februarie 2020

³ Communication of the European Commission: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities, COM (1996) 67 final



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.

- *principiul finanțării adecvate* și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor.

4. Cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

În România, legea cadru în materia egalității de șanse între femei și bărbați este **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare**. Aceasta reglementează măsurile pentru promovarea și implementarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe sex, în toate sferele vieții sociale, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Mai exact, Legea nr. 202/2002 cuprinde prevederi referitoare la asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați: în domeniul muncii⁴, în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare⁵, în sfera participării la luarea deciziei⁶ și în vederea abordării integrate de gen în politicile naționale⁷.

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

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

⁴ A se vedea Capitolul II din Legea nr. 202/2002

⁵ A se vedea Capitolul III din Legea nr. 202/2002

⁶ A se vedea Capitolul IV din Legea nr. 202/2002

⁷ A se vedea Capitolul V¹ din Legea nr. 202/2002



Totodată, legea cadru dispune de mecanisme de sancționare a încălcării prevederilor acesteia, fapt ce atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate⁸.

În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie, respectiv:

- ✓ Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- ✓ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- ✓ Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- ✓ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- ✓ Directiva 2010/41/UE A Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

Trebuie precizat că legislația internă transpune și Directiva 2010/18/UE de punere în aplicare a Acordului cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE. Însă această directivă a fost abrogată prin intrarea în vigoare Directivei 2019/1158/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Normele actuale din legislația națională în materie corespund Directivei anterioare. Statul român avea obligația de a transpune în dreptul intern dispozițiile noii directive până la data de 2 august 2022. De altfel, tema echilibrului între viața profesională și cea privată constituie o prioritate juridică și politică, atât la nivel european, cât și în România.

De asemenea, la nivel național, a fost avută în vedere transpunerea prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), ratificată de către România la data de 7 ianuarie 1982.

Alte documente internaționale care reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, repere importante pentru activitatea specifică, transpuse sau în curs de transpunere în legislația națională:

- ✓ Planul multianual de acțiuni privind promovarea egalității de gen din cadrul Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa - Dimensiunea Umană.
- ✓ Recomandarea Consiliului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică privind egalitatea de gen în viața publică - nr. C(2015)164; România se află în plin proces de aderare la acest instrument juridic internațional.

⁸ Conform art. 36, Capitolul VII din Legea nr. 202/2002



Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost amendată în 2012, 2015 și 2018, prin următoarele acte modificatoare:

- a) Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:
 - a introdus definiția violenței de gen, în conformitate cu art. 3 lit. d) din Convenția de la Istanbul;
 - a reglementat regimul general al ocupațiilor de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse, precum și atribuțiile aferente acestor ocupații, introducând posibilitatea pentru persoanele juridice din sectorul public și din cel privat, care au peste 50 de salariați, să angajeze sau să identifice un angajat cărui să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
 - sub aspect instituțional, noile norme au inclus în componența COJES, reprezentanți ai DGASPC și ai Consiliului județean, respectiv ai Consiliului General al Municipiului București.
- b) Legea nr. 232/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:
 - ✓ a interzis expres orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică, manifestate atât în public, cât și în privat și a impus sancționarea acestor comportamente prin aplicarea de amenzi contravenționale în cuantum de la 3.000 până la 10.000 de lei, de către Poliția sau Jandarmeria Română. Trebuie subliniat că, dacă astfel de acte de hărțuire îndeplinesc și condițiile legale pentru atragerea răspunderii penale a făptuitorului, întrunind elementele constitutive ale unor infracțiuni, atunci devin aplicabile dispozițiile legii penale.
- c) Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) Legea nr. 115/2013 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- e) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea Legii nr. 202/2002, cadrul legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Pe lângă Legea nr. 202/2002, cadrul legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cuprinde și următoarele acte normative relevante:

- a) Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată;
- b) Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- c) Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- d) Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- e) Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;
- f) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;



- g) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- j) Hotărârea Guvernului nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

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

De asemenea, **Legea nr. 53/2003** privind Codul muncii, republicată, prevede următoarele:

- art.5 alin. (1): *"în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii";*
- 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)** prevede ca *"la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, (.....), caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală";*
- **art. 162 alin. (2)** prevede că *"salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat"*.

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

O serie de aspecte relevante, la nivel național, au fost determinate de dinamica din ultimii ani a reglementărilor în plan legislativ și instituțional:

La data de 19 martie 2014 a fost adoptată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 11/2014 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată prin Legea nr. 145/2015. În virtutea prevederilor art. 4 alin. (1), prin actul normativ amintit a fost înființat Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.



Prin Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, au fost introduse o serie de reglementări importante care vizează, în general, domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și altele, care se referă la organizarea și funcționarea la nivel instituțional a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați denumită în continuare ANES, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. În acest context, a fost întărită capacitatea administrativă și instituțională a instituției cu atribuții în domeniu prin înființarea mecanismului național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Strategia pentru Egalitate de Gen pentru perioada 2020-2025⁹, elaborată de Comisia Europeană precizează faptul că existența unui cadru strategic național privind egalitatea de șanse și tratament reprezintă o condiție favorizantă în vederea accesării fondurilor europene în următorul exercițiu financiar comunitar. În acest context, prin Hotărârea de Guvern nr. 1547 din 19 decembrie 2022 a fost aprobată **Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027**, elaborată în cadrul proiectului "INCLUZIUNE ȘI EGALITATE DE ȘANSE POST-2020 – Cadru strategic național de politică pentru incluziunea socială și egalitatea de șanse post 2020", Cod SIPOCA 653.

5. Reglementări specifice la nivelul Ministerului Mediului, Apeor și Pădurilor

Regulamentul Intern al Ministerului Mediului, Apeor și Pădurilor, aprobat prin Ordinul ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 1788/2020, stabilește la **art. 24 lit. b)** faptul că activitatea personalului din cadrul structurilor aparatului central al ministerului este guvernată inclusiv de *principiul nediscriminării și echidistanței în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu*, potrivit căruia personalul este obligat să aplice prevederile legale în mod diferențiat fără discriminări pe considerente etnice, de naționalitate, rasă, religie, opinie politică, vârstă, sex, orientare sexuală, avere, origine națională sau socială, ori considerente de altă natură, decurgând din orice altă situație, acționând cu imparțialitate și într-o manieră ecitabilă.

Personalul Ministerului Mediului, Apeor și Pădurilor beneficiază de toate drepturile privind raporturile de muncă, inclusiv *dreptul la egalitate de șanse și de tratament* (art. 25 alin. (2) lit. d) din Regulamentul Intern.

De asemenea, la nivelul Ministerului Mediului, Apeor și Pădurilor sunt trasate o serie de *reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al egalității de șanse și de tratament* (Regulamentul Intern, **Capitolul V, art. 77 – 80**), care transpun prevederile Legii nr. 202/2002, asigurând cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de salariți, după cum urmează:

Art. 79

Relațiile de muncă în cadrul ministerului sunt bazate pe principiul egalității de șanse și tratamet, consensualității și a bunei credințe, MMAP fiind obligat să instituie măsuri speciale pentru ca toate persoanele să beneficieze de egalitate de șanse.

⁹ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender-equality-strategy-2020-2025_en.pdf?fbclid=IwAR3jchHXWduniPLKMwj0g5ldjBoeM6nDdc8TFV4Ma7Kk7ovYQVJY-9ZDRk ;



Art. 80

(1) *Toți salariații MMAP beneficiază de condiții de muncă adecvate activităților desfășurate, securitate și sănătate în muncă, de respectarea demnității și a conștiinței personale.*

(2) *Ministerul asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale, ori datorită convingerilor, sexului, orientării sexuale, vârstei, handicapului, bolilor cronice necontagioase, infectării HIV, apartenenței la o categorie defavorizată, manifestată în ceea ce privește:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă sau de serviciu, după caz;*
- b) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;*
- c) stabilirea remunerației;*
- d) beneficii, altele decât cele de natură salarială precum și la securitate socială;*
- e) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- f) medicina muncii, securitatea și sănătatea muncii;*
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;*
- h) stabilirea regulilor interne (Regulamente de organizare și funcționare, Regulamentul intern, Codul de etică și integritate, proceduri de sistem și proceduri operaționale);*
- i) aplicarea măsurilor disciplinare, în condițiile prevăzute de lege și reglementări interne;*
- j) dreptul de aderare la sindicat și asociații profesionale recunoscute de lege și accesul la facilitățile acordate de acesta;*

(3) *MMAP respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze salariatul în interesul instituției.*

(4) *Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă de valoare egală, cu respectarea legislației în vigoare, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective.*



PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
2023 – 2027

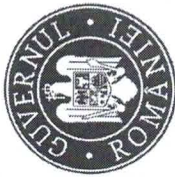
Nr.	Domeniu de aplicare	Activități	Termen realizare	Indicatori/Informare	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați - promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	<p>Desemnarea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice în domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> <p>Informarea angajaților cu privire la <i>Planul de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>.</p> <p>Diagnoza - Analiza situației actuale la nivelul MMAP (identificarea principalelor probleme și stabilirea domeniilor prioritare).</p> <p>Dezvoltarea <i>Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> prin consultarea angajaților.</p>	Martie 2023	Desemnarea unuia din Responsabilii egalitate de șanse .	Resurse umane
			Aprilie 2023	Informarea în scris a angajaților pe e-mail de serviciu și a consilierului de etică.	Responsabil egalitate de șanse.
			Iulie 2023	Elaborarea unui raport de analiză la nivelul MMAP .	Responsabil egalitate de șanse.
			Octombrie 2023	<ul style="list-style-type: none">✓ Consultarea angajaților în scris pe e-mailul de serviciu;✓ Dezvoltarea Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Responsabil egalitate de șanse.



	Finalizarea Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Decembrie 2023	Existența Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Responsabil egalitate de șanse.
	Implementarea Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Anual	Conformitatea Planului de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate.	Responsabil egalitate de șanse.
	Monitorizare și evaluare.	Anual	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile.	Responsabil egalitate de șanse.
Cariera profesională - recrutarea, promovarea și formarea profesională	Analiza activității de recrutare și selecție a noilor angajați pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Anual	Procentajul femeilor și bărbaților angajați.	Responsabil egalitate de șanse.
		Anual	Procentajul femeilor și bărbaților la nivelul încetării raporturilor de serviciu.	Responsabil egalitate de șanse.
	Analiza activității privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, în condițiile asigurării egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Anual	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere.	Responsabil egalitate de șanse.



		Redactare planurilor de formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen. Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.	Anual Decembrie 2023	Existența planurilor de formare. Sesiuni de informare și conștientizare în rândul angajaților, organizate în scopul prevenirii și eliminării acțiunilor de hărțuire sexuală și hărțuire pe criterii de gen.	Responsabil egalitate de șanse.
Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Transmiterea pe e-mail a legislației specifice, respectiv Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Codul de Conduită a funcționarului public (Codul Penal după caz. Etc.).	Anual	Transmiterea pe e-mail tuturor angajaților a Planului de Acțiune privind Promovarea Egalității de Șanse și de Tratament Între Femei și Bărbați 2023-2027 ; Consultarea legislației specifice de către angajații M.M.A.P.	Responsabil egalitate de șanse.	
Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.	<i>Informarea pe e-mail a prevederilor art.23 alin.5 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</i>	Anual	Consultarea prevederilor legale în sensul conștientizării, existenței unui instrument de prevenire : În exercitarea funcției de autoritate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative	Responsabil egalitate de șanse.	



				referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.		
			Informarea pe e-mail a prevederilor art.24 lit. b) din Regulamentul Intern al Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor, aprobat prin Ordinul ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 1788/2020.	Anual	Înșușirea <i>principiul nediscriminării și echidistanței în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu</i> , potrivit căruia personalul este obligat să aplice prevederile legale în mod diferențiat fără discriminări pe considerente etnice, de naționalitate, rasă, religie, opinie politică, vârstă, sex, orientare sexuală, avere, origine națională sau socială, ori considerente de altă natură, decurgând din orice altă situație, acționând cu imparțialitate și într-o	Responsabil egalitate de șanse.



MINISTERUL MEDIULUI,
APELOR ȘI PĂDURILOR

				manieră ecitabilă.	
			Anual	Monitorizarea respectării normelor de conduită și transmiterea.	Responsabil egalitate de șanse/Consilierul de etică.
		Informarea pe e-mail a prevederilor din SECȚIUNEA a 3-a Consilierea etică a funcționarilor publici și asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, și a Codului de Conduită.			