

## **Plan privind Egalitatea de Gen la nivelul Primăriei Municipiului Târgu Secuiesc 2024-2027**

### **Capitolul I – Introducere**

#### **I.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 prin care s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați.

Primăria Municipiului Târgu Secuiesc 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.

#### **I.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 interne de organizare și de funcționare a dispozițiilor care să interzică

discriminarea pe criteriul de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au în cadrul relațiilor de muncă/serviciu, astfel:

- a. Prin **discriminare directă** se înțelege orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiată 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, apartenență la o categorie defavorizată, care are 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;
- b. 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, boală 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 aceea prevede, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare, conform prevederilor art. 5. alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c. Prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, 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 aceasta.
- d. Prin **discriminarea prin asociere** se înțelege orice act sau faptă de discriminare săvârșit(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, apartenență la o categorie defavorizată este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe 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.

- e. 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 deterioare 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:
- conduită ostilă sau nedorită;
  - comentarii verbale;
  - acțiuni sau gesturi.
- f. 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;
- g. 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 funcțiune, precum și principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

### **I.3. Definiții și delimitări conceptuale**

**Egalitatea de șansă** – 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.

**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 feminin, și tratament egal al acestora".

**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".

**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.

**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.

**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. Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

**Disparitatea salarială (diferența de renumerare) pe gen** – desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (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 deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile 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 de 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 – 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. 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."

Art. 8. din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene dispune următoarele: "Promovarea egalității între femei și bărbați este o sarcină a Uniunii, în toate activitățile sale, fiind prevăzută de tratate. Egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale. Este o valoare care ne reprezintă și totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. În afaceri, în politică și la nivelul societății în ansamblul său, nu ne putem valorifica pe deplin potențialul, decât dacă utilizăm tot talentul și toată diversitatea de care dispunem. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor de productivitate – un potențial care trebuie valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru tranziția către o economie verde și pentru tranziție digitală, și în care trebuie să facem față provocărilor demografice.

**PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI  
2024-2027**

<b>Nr.</b>	<b>Domeniu prioritar</b>	<b>Activități</b>	<b>Termen realizare</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Responsabil(i)</b>
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 aplicare atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2024.	Existența unui responsabil egalitate de șanse	Conducerea Departamentului de Resurse Umane
		Informarea angajaților Primăriei Municipiului Târgu Secuiesc cu privire la Planul de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	Martie 2024.	Existența informării în scris a angajaților prin e-mailul de serviciu, în termenul stabilit	Responsabil egalitate de șanse



		Efectuarea analizei situației actuale (identificarea unor eventuale probleme și stabilirea domeniilor prioritare)	Decembrie 2024.	Întocmirea unui raport de analiză	Responsabil egalitate de șanse
		Finalizarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2024.	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 2024-2027	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 2024-2027	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile	Responsabil egalitate de șanse

2	Carieră profesională – recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională	Analiză periodică pentru revizuirea procedurilor legale de recrutare a noilor angajați pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Anual 2024-2027	Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare, respectiv la nivelul demisiilor și concedierilor	Responsabil egalitate de șanse
		Analiză periodică pentru revizuirea procedurilor legale privind promovarea, inclusiv operarea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare profesională, în condițiile asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Anual 2024-2027	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare	Responsabil egalitate de șanse

		<p>Analiză periodică pentru revizuirea procedurii privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime de muncă</p>	<p>Anual 2024-2027</p>	<p>Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse</p>	<p>Responsabil egalitate de șanse/ Responsabil protecția muncii</p>
		<p>Analiză periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați</p>	<p>Anual 2024-2027</p>	<p>Asigurarea egalității în remunerare</p>	<p>Responsabil egalitate de șanse/ Responsabil protecția muncii</p>
3	<p>Echilibru între viața profesională și viața privată, sau de familie</p>	<p>Revizuirea politicilor, procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru pentru a asigura egalitate de</p>	<p>Anual 2024-2027</p>	<p>Existența procedurii interne</p>	<p>Responsabil egalitate de șanse/ Resurse umane</p>

		șanse și de tratament între femei și bărbați			
Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen		Numirea responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Iulie 2024.	Existența unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Responsabil egalitate de șanse/ Resurse umane
		Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Octombrie 2024	Existența procedurii	Responsabil egalitate de șanse/ Resurse umane

**Atribuție**

**Funcție**

**Nume și prenume**

Verificat

Compartimentul Resurse Umane

Tóth Árpád

Elaborat

Consilier – Cabinetul Viceprimarului

Gyergyai Bettina Helga

PRIMAR

BOKOR TIBERIU



CONTRASEMNEAZĂ

SECRETAR GENERAL

TÓTH CSILLA-ENIKŐ

