

# IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI PREVENIREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

(HG nr. 262/2019 – Legea nr. 202/2002)

## 1. DOMENIU DE APLICARE

- ✓ instituții și autorități publice centrale și locale
- ✓ instituții civile și militare
- ✓ companii private cu **peste 50 de angajați**

### OBIECTIV PRINCIPAL:

asigurarea **egalității de șanse și tratament între femei și bărbați** și prevenirea/combaterea:


- hărțuirii pe criteriul de sex
- hărțuirii morale la locul de muncă

---

## 2. OBLIGAȚII PRINCIPALE ALE ANGAJATORILOR


Conform HG nr. 262/2019 și Legii nr. 202/2002, instituțiile trebuie să:

### 1. Desemneze responsabilul pentru egalitate de șanse

- ✓ persoană cu atribuții în fișa postului SAU
  - ✓ expert/tehnician în egalitate de șanse
-  Rol: implementare, monitorizare și consiliere internă

---

### 2. Elaboreze Planul de acțiune

-  Planul este obligatoriu și trebuie:
- ✓ realizat de persoana desemnată / expert
- ✓ elaborat cu resursele umane
- ✓ avizat de sindicate (dacă există)
- ✓ aprobat de conducerea instituției

---

## CE CUPRINDE PLANUL DE ACȚIUNE?

Planul include măsuri concrete pentru:

---

### a) Cultură și politică organizațională

- ✓ promovarea egalității de șanse
  - ✓ politici interne anti-discriminare
  - ✓ toleranță zero față de hărțuire
- 

### b) Recrutare și carieră

- ✓ acces egal la angajare
  - ✓ promovare transparentă
  - ✓ salarizare echitabilă
  - ✓ dezvoltare profesională
- 

### c) Concilierea vieții profesionale cu viața personală și familială

- ✓ măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu cea personală
  - ✓ sprijin pentru părinți și îngrijitori
- 

### d) Leadership și decizie

- ✓ acces egal la funcții de conducere
  - ✓ reducerea barierelor de gen
- 

### e) Combaterea hărțurii și discriminării


- ✓ prevenirea hărțurii pe criteriu de sex
- ✓ proceduri clare de sesizare și intervenție
- ✓ protecția victimelor

---

## f) Abordarea integrată a genului


- ✓ integrarea perspectivei de gen în:
    - politici
    - programe
    - proiecte instituționale
- 

## 3. MESAJ CHEIE

 Egalitatea de șanse NU este opțională.  
Este o **obligație legală și instituțională**.

- ✓ trebuie implementată activ
- ✓ trebuie monitorizată constant
- ✓ trebuie aplicată în toate deciziile organizaționale

## 4. ESENȚA REGLEMENTĂRII

 HG nr. 262/2019 + Legea nr. 202/2002 + HG nr. 970/2023:

 creează un sistem unitar pentru:

- egalitate de șanse
- prevenirea discriminării
- combaterea hărțuirii la locul de muncă

 Scop final:  
un mediu de muncă **sigur, echitabil și bazat pe respect**

## CONCLUZIE

- ✓ egalitatea de șanse trebuie planificată, nu doar declarată
- ✓ hărțuirea trebuie prevenită, nu doar sancționată
- ✓ instituțiile au responsabilitate directă și continuă

**#EgalitateDeȘanse #RespectLaMuncă #ZeroToleranțăHărțuire**