



DECLARAȚIE
*privind asumarea și asigurarea
implementării prevederilor legislative în domeniul
egalității de șanse între femei și bărbați*

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României 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, aprobate prin Hotărârea nr. 1.547 din 19 decembrie 2022;

UAT Municipiul Galați, în calitate de autoritate cu rol de a asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției, precum și punerea în aplicare a legilor, a decretelor Președintelui României, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului, a hotărârilor Consiliului local Galați/ Consiliului Județean Galați, și de a dispune măsurile necesare pentru aplicarea orinelor și instrucțiunilor cu caracter normativ la nivelul unității administrativ-teritoriale,

Asumând valorile fundamentale și principiile promovate de Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027,

Recunoscând importanța obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027,

Sprrijinind principiile și obiectivele Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 și asumându-și îndeplinirea măsurilor specifice adoptate,

ADOPTĂ PREZENTA:

DECLARAȚIE,

prin care:

- Se confirmă angajamentul că la nivelul UAT Municipiul Galați se dispun toate măsurile pentru punerea în aplicare 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;
- Condamnă toate formele de violență de gen, discriminare, hărțuire, stereotipuri de gen și orice practici dăunătoare care pot afecta toate domeniile societății;
- Își asumă îndeplinirea măsurilor specifice în prevăzute în Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- Se angajează să implementeze și să dezvolte permanent politica și măsurile prevăzute în Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar Local pentru Evidența Persoanelor Galați, 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 prin crearea unui mediu de lucru echitabil și incluziv, dar și de eficientizare și creștere a performanțelor generale ale instituției.

Această declarație a fost adoptată de către

PRIMAR,
Ionuț Florin Rucășeanu



Data 18.11.2024

DISPOZIȚIA NR. 5427
din 18.11. 2024

privind: aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați

PRIMARUL MUNICIPIULUI GALATI, IONUȚ FLORIN PUCHEANU;

Având în vedere referatul nr. 222799/18.11. 2024;

Având în vedere dispozițiile H.G. nr.1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;

În temeiul art. 196, alin. (1), lit. "b" din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUNE:

Art.1. - Se aprobă Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați, conform Anexei care face parte integrantă din prezenta Dispoziție.

Art.2. - Serviciul de Administrație Publică Locală va asigura transmiterea prezentei dispoziții.

PRIMAR,
Ionuț - Florin PUCHEANU



Contrasemnează,
SECRETAR GENERAL
Radu Octavian KOVACS

Șef serviciu,
Serviciul Resurse Umane și Salarizare
Elena Victoria CHICOȘ



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI GALAȚI
SERVICIUL RESURSE UMANE SI SALARIZARE
Tel: +40 0236 307.713 Fax: +40 0236 461.460
Email: personal@primariagalati.ro



ANEXĂ LA DISPOZIȚIA NR. 5427 / 18.11.2024

**PLAN DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI DIN CADRUL
APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI MUNICIPIULUI GALAȚI ȘI
SERVICIULUI PUBLIC COMUNITAR PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR GALAȚI**

2024-2027

1. INTRODUCERE

Promovarea egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru orice societate, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, dar și pentru consolidarea democrațiilor.

Potrivit dispozițiilor Articolului 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, „În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.”

Uniunea Europeană, atât prin Tratatul Privind Uniunea Europeană, Tratatul Privind Funcționarea Uniunii Europene, Pilonul european al drepturilor sociale, Directivele adoptate, cât și prin orientările politice ale acesteia, promovează egalitatea între femei și bărbați, egalitatea de gen fiind o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie, urmărindu-se valorificarea întregului potențial și a diversității, ceea ce generează crearea de noi locuri de muncă și o mai mare productivitate.

Uniunea Europeană a adoptat **Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025**. Aceasta își propune ca până în anul 2025, Europa să se apropie cât mai mult de dezideratul de a deveni “un continent în care femeile sunt egale cu bărbații”, și ca “toți europenii - femei sau bărbați, fete sau băieți - să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni lideri dacă o merită.”

Această **Strategie** are ca obiective principale încetarea violenței împotriva femeilor, combaterea stereotipurilor de gen, eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă, asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei, eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensile, eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Se mai 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.

Strategia pentru Egalitate de Gen pentru perioada 2020-2025, 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.

La nivel național, prin H.G. nr. 1547/2022 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. Acest document este elaborat pe structura celor doi piloni ai Strategiei naționale pentru perioada 2018 - 2021, în vederea asigurării continuității de conținut și pentru a garanta coerența mecanismelor instituționale de implementare și monitorizare a măsurilor prevăzute în Strategie. Cei doi piloni sunt definiți după cum urmează: Pilonul I: Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Pilonul II: Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor. În Strategia națională, completată de Planurile operaționale, sunt integrate ca obiective și măsuri principalele priorități identificate de către CE în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați: piața muncii, echilibrul muncă- viață privată și îngrijirea copiilor. În acest context, este notabil faptul că pentru prima dată, de la începutul elaborării strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (2006), specialiștii au avut oportunitatea de a fundamenta noul cadru strategic pe baza unei analize diagnostic privind situația femeilor și bărbaților din România. În acest sens, menționăm că acest document a fost realizat în mod specific în vederea fundamentării pe date și statistici aduse la zi obiectivelor sale precum și măsurilor prevăzute în planul operațional.

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este reglementată prin Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Tot la nivel legislativ, violența domestică este reglementată prin Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivel guvernamental, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES reprezintă instituția guvernamentală care asigură promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice.

2. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

Constituția României, legea fundamentală a statului român care reglementează, printre altele, principiile generale de organizare a statului, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor și autoritățile publice fundamentale. Astfel:

Art.16 alin. (1) și (3)

Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcțiilor și demnităților publice.

Art. 20 alin.(1)

Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Art.41 alin.(4)

La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații”.

Art.48 (1)

Familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între soți, pe egalitatea acestora și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor.

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 sunt reglementate prin dispozițiile **Legii nr. 202/2002 (**republicată**)**, cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Dispozițiile acestui act normativ urmăresc 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.

Din punct de vedere al prevederilor al Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sintagma **egalitate de șanse și de tratament** vizează totalitatea legilor, politicilor și strategiilor cu efect în România și va fi utilizat ca atare.

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) H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- c) 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;
- d) Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- e) Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- f) Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;
- g) 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;
- h) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- j) 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);
- k) 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.

Această listă nu este limitativă, întrucât există reglementări cu impact asupra egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în acte normative care nu au un obiect de reglementare direct asociat. Acesta deoarece principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are caracter esențialmente transversal, intersectând inevitabil toate domeniile și sferele vieții sociale.

Reglementări legale cu impact asupra egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați:

Dispozițiile Codului Muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare, consacră principiile și prevederile legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare. Astfel:

-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, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.*

-alin. (7) : *Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.*

- alin. (8) : *Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.*

-art. 56 alin.(1) lit. c și alin.(3) : *În baza unei solicitări formulate către angajator, la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, salariatul va putea continua munca până la vârsta 65 de ani (vârsta de pensionare a bărbaților). Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c).*

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

Totodată, dispozițiile art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevăd 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).

În vederea promovării egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice și a respectării angajamentelor asumate, prin hotărâri de guvern au fost aprobate succesiv strategii naționale, după cum urmează:

-H.G. nr. 1156/27.11.2012 privind aprobarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013 - 2017 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013 - 2017;

- H.G. nr. 1050/18.11. 2014 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei.

-H.G.nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei.

- H.G. nr. 1547/2022 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.

3. DEFINIȚII

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; 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;

d) **prin sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

e) **prin gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

f) **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;

g) **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;

h) **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;

i) **prin discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

j) **prin statut familial** se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

k) **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;

l) **prin statut marital** se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă;

m) **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;

n) **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.

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, determinată de natura activităților profesionale specifice.

4. PRINCIPII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

a) **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;

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 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;

Fiecare măsură cuprinsă în planul de acțiune se subsumează următoarelor principii:

- a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;
- e) principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în implementarea măsurilor de prevenirea și combaterea violenței domestice;
- f) principiul abordării integrate;
- g) principiul parteneriatului public-privat.

5. REGLEMENTĂRI INTERNE

Primăria municipiului Galați își asumă angajamentul de a asigura un mediu organizațional pentru a spijini și susține egalitatea de gen și o cultură incluzivă, bazată pe respect și pe egalitatea de șanse.

Prezentul *Plan de Acțiune* ce urmează a fi implementat în cadrul instituției noastre reiterează pe de o parte valorile care guvernează instituția noastră, respectiv egalitate de șanse și de tratament, diversitate, transparență, iar pe de altă parte răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate activitățile instituției.

În cadrul instituției noastre sunt elaborate, aprobate și însușite de către salariați documente interne care tratează în cuprinsul lor problematica și principiile legalității, a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, a nediscriminării, a transparenței, după cum urmează:

➤ **Regulamentul Intern al Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și al Serviciului Public Comunitar Local de Evidență a Persoanelor Galați** aprobat prin Dispoziția nr. 2488/04.09.2020 care are stipulate în cuprinsul său prevederi privind respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, a nediscriminării, a respectării demnității umane, etc. Astfel:

Cap. II- Drepturile și obligațiile instituției și ale angajaților

Art. 14- Drepturi și obligații ale conducerii instituției :

-lit. j)- să asigure respectarea și protejarea drepturilor salariaților împotriva oricăror încercări de încălcare prin manifestări de subiectivism sau abuz;

-lit. k)- 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 al instituției de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;

-lit. t)- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;

Cap. IV- Salarizarea

Art. 77 alin. (3) -la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau reponsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Cap. VI- Răspunderea disciplinară

Art. 101

alin. (2) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar în condițiile legii. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

alin. (3) Încălcarea prevederilor Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați-republicată, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Cap. XI- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex

Acest capitol tratează în cuprinsul său principiile care guvernează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, interdicțiile comportamentelor de hărțuire, hărțuire sexuală, hărțuire psihologică, morală, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, obligațiile angajatorului pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente definite drept discriminare bazate pe criteriul de sex, egalitatea de șanse și tratament în ceea ce privește accesul la educație, sănătate,

cultură și informare, egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei, soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex.

Pentru exemplificare, redăm mai jos dispozițiile art.78 alin.(1) din Regulament:

Prin egalitate de șanse și 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 munca 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 ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiilor de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și 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;

➤ **Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Primăriei municipiului Galați și al Serviciului Public Comunitar Local de Evidență a Persoanelor Galați** aprobat prin Dispoziția nr. 4152/19.11.2019 modificat și completat prin Dispoziția nr. 2487/04.09.2020.

Și acest document intern conține prevederi privind respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, a nediscriminării, a respectării demnității umane, etc, după cum urmează:

Art. 6 alin.(2) - În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime familiale și private a oricărei persoane.

Art.21 alin.(2) -Funcționarii publici au obligația de a nu aduce atingere onoarei reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice prin:

- a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
- b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane;

alin (6) -Funcționarii publici au obligația de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale;

Art.23 alin.(3) - Funcționarii publici de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau a instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor;

alin.(5)- Înălții funcționari publici și funcționarii publici de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specific aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

- a) să repartizeze sarcinile în mod echitabil, corespunzător nivelului de competență aferent funcției publice ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
- b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
- c) să monitorizeze performanța profesională și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;
- d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
- e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
- f) să delege sarcini și reponsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
- g) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire de orice natură, și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

Art. 25 - Reguli de comportament și de conduită în relația cu mediul extern- alin.(4)- Orice discriminare în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică, sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică, este interzisă.

Art.28 alin.(1)- Atât în relația cu mediul extern, cât și în relațiile interne/colegiale, nu se admit manifestări misogine, rasiste, sovine, xenofobe și hărțuirea de orice natură, inclusiv sexuală, precum și alte manifestări ori acțiuni care lezează imaginea, integritatea și demnitatea salariaților. Hărțuirea anulează respectul pentru dreptul la un tratament corect.

alin.(2)- Este interzisă intimidarea și hărțuirea de orice natură care conduc la crearea unui mediu ostil, care afetează implicarea salariaților în desfășurarea activităților și pierderea încrederii de sine, precum și stima și încrederea în instituția publică.

alin.(4)- Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de hărțuire morală.

Art.29 -Constituie încălcări ale principiului colegialității:

a) discriminarea, hărțuirea de gen etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui coleg ori membru al comunității.

Art.30 alin.(3)- Salariații sunt obligați să respecte intimitatea celorlalți, fiind obligați să se abțină de la orice fel de acțiuni, afirmații sau gesturi care încalcă principiul respectării drepturilor omului, al respectării demnității, precum și principiul asigurării intimității.

Art.33 alin.(2^1)- Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

alin. (2^2)- Încălcarea prevederilor Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați- republicată, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanei vinovate.

Reglementările specifice interne la nivelul instituției noastre ce cuprind prevederi referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament dintre femei și bărbați se completează cu dispozițiile O.G nr.137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 202/2002 (**republicată**), cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Având în vedere faptul că România, ca stat membru UE, trebuie să adere la prioritățile strategice, normele și politicile europene, inclusiv în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, este importantă adoptarea de către instituțiile publice din România a unor planuri de acțiune și strategii-cadru privind pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

În domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, elaborarea de politici bazate pe dovezi reprezintă o prioritate a Strategiei Egalității de Gen 2020-2025, document în care Comisia Europeană propune evaluarea anuală a politicilor care să țină cont de actualizarea datelor statistice.

6. PLAN DE ACȚIUNE

PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI DIN CADRUL APARATULUI DE SPECIALITATE AL PRIMARULUI MUNICIPIULUI GALAȚI ȘI SERVICIULUI PUBLIC COMUNITAR PENTRU EVIDENȚA PERSOANELOR GALAȚI 2024-2027

ARIILE DE INTERVENȚIE ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE

Nr.crt.	ARIA DE INTERVENȚIE	OBIECTIVE STRATEGICE
1.	Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	-Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați; - Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.
2.	Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile	-Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile; - Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.
3.	Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	-Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile; -Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.
4.	Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație	Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de instituție.
5.	Măsurile împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale:	-Creșterea gradului de conștientizare a problematicei egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate; -Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Implementarea, monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea acțiunilor identificate pentru fiecare domeniu, se bazează pe colectarea și analizarea datelor și vor fi coordonate de persoana responsabilă cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați numită în acest sens la nivelul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați.

ARIA DE INTERVENȚIE I: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională.

- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați;
- Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Organizarea unor campanii de informare și conștientizare în tematica egalității de gen în administrația publică centrală și locală, cu abordarea inclusiv a subiectelor sensibile, precum: incluziunea și diversitatea, prejudecățile și stereotipurile de gen, limbajul incluziv etc.	Personalul din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2027	2 campanii de informare și conștientizare	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
2. Analiza unor propuneri privind timpul flexibil de muncă, inclusiv a muncii parttime și de la distanță	Funcționari publici, personal contractual, din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2026	Politici și proceduri dedicate integrării muncii cu viața personală și de familie	Primarul municipiului Galați Șef Serviciu Resurse Umane și Salarizare Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
3. Utilizarea instrumentelor și soluțiilor digitale disponibile pentru eficientizarea comunicării și o mai bună planificare și administrare a sarcinilor de lucru și armonizarea acestora cu obligațiile din viața privată.	Funcționari publici, personal contractual, din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2026	Realizarea unui ghid privind utilizarea soluțiilor digitale de comunicare și management	Direcția Relații Publice Serviciul Informatizare
4. Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției personalului din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru.	Funcționari publici, personal contractual, din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2026	2 sondaje realizate la nivelul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar cu colectarea a minimum 100 de chestionare completate per sondaj.	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

ARIA DE INTERVENȚIE II : Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile

- Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;
- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Furnizarea de instruire în domeniul egalității de gen pentru personalul de conducere din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	Personalul cu funcții de conducere din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2026	0 sesiune de instruire	Primăria Municipiului Galați Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați Direcția Financiar Contabilitate
2. Revizuirea documentelor instituționale pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen	-	2027	Documente instituționale revizuite	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

ARIA DE INTERVENȚIE III : Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen.	-	2027	Procedurile de recrutare și selecție revizuite din perspectiva de gen	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați Serviciul Resurse Umane și salarizare Compartiment Managementul Calității și control Intern

2. Participarea la cursuri de formare profesională privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei	Personalul Serviciului Resurse Umane și salarizare	2027	Număr persoane care au participat la cursuri de formare profesională în domeniu	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați Direcția Financiar Contabilitate Serviciul Resurse Umane și salarizare
3. Identificarea modelelor de bune practici privind cariera femeilor și informarea personalului instituției cu privire la acestea.	Personalul cu funcții de conducere din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2026	Număr persoane care au fost informate asupra modelelor de bune practici	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

ARIA DE INTERVENȚIE IV : Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație

- Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de instituție.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru incorporarea variabilelor de gen în administrația publică locală	Personalul cu funcții de conducere din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2027	Număr persoane care au participat la cursuri de formare profesională în domeniu	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați Direcția Financiar Contabilitate

ARIA DE INTERVENȚIE V : Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțurii sexuale:

- Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțurii sexuale.

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Organizarea de acțiuni de informare și conștientizare privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare finale de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite.	Personalul cu funcții de conducere din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați	2027	Număr persoane informate privind fenomenele de discriminare și care au completat chestionarul final	Responsabilul cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

7. MĂSURI:

Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați pentru perioada 2024-2027 cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat, termenul de implementare, indicatorii pentru măsurarea progresului, precum și compartimentele responsabile.

8. PAȘII URMĂTORI:

- La nivelul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați va fi desemnat un responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- La nivelul Aparatului de Specialitate al Primarului Municipiului Galați și Serviciului Public Comunitar pentru Evidența Persoanelor Galați se va efectua analiza situației inițiale, identificarea principalelor probleme și stabilirea domeniilor prioritare.
Obiectivele diagnosticului constau în:
 - a. Identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.
 - b. Furnizarea unui punct de referință în vederea stabilirii unor comparații viitoare.
 - c. Identificarea nevoilor de formare și de dezvoltare profesională a salariaților.
 - d. Cunoașterea potențialului salariaților.
 - e. Implicarea personalului în îmbunătățirea/modificarea Planului.
- Elaborarea și implementarea unei Proceduri privind incidentele de hărțuire sexuală și discriminare de gen/ formular privind raportarea cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare de gen.
- Anual, se vor efectua analize privind reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, cariera profesională -recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților, respectiv:
 - Analiza numărului femeilor și bărbaților angajați în cadrul instituției;
 - Analiza numărului femeilor și bărbaților aflați în funcții de conducere;
 - Analiza femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare;
 - Analiza remuneratiei medii anuale a femeilor și bărbaților;
 - Analiza procentului femeilor și bărbaților angajați;
 - Analiza procentului femeilor și bărbaților la nivelul încetării raporturilor/relațiilor de serviciu și modalitatea de încetare;
- Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, pentru asigurarea unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri
- 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