

ROMÂNIA  
JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN  
COMUNA SLATINA-TIMIS  
PRIMAR

**DISPOZIȚIE**

privind aprobarea procedurii interene în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Primarul comunei Slatina-Timis, județul Caraș-Severin;

În baza art. 8, lit. d) din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare,

Ținând cont de prevederile Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 262/2019,

În temeiul prevederilor art.196, alin.1, lit.b), art.197 și art.199 din OUG nr. 57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

**DISPUNE:**

Art. 1. Se aproba procedura interena în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform anexei nr.1, parte integrantă din prezenta dispoziție .

Art. 2. Doamna Niagu Maria Simona, funcționar public în cadrul compartimentului resurse umane, relații cu publicul și proiecte, este desemnată să îndeplinească atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform fișei postului.

Art. 3. Cu ducere la îndeplinire se încredințează secretarul general al comunei și doamna Niagu Maria Simona.

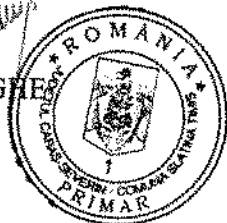
Art. 4. Prezenta dispoziție poate fi contestată în termen de 30 de zile la Tribunalul Caraș-Severin.

Art5. Prezenta dispoziție se comunică la;

- Instituția Prefectului - județului Caraș-Severin
- Toate compartimentele din cadrul primăriei.
- Persoana nominalizată la art.2

PRIMAR,

ROMA GHEORGHE



CONTRASEMNEAZĂ,  
SECRETARUL GENERAL AL COMUNEI,

Szupp Baltazar

Nr. 40

Data 19.06.2021

ROMÂNIA  
JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN  
COMUNA SLATINA-TIMIS  
PRIMAR

Anexa nr. I

la Dispoziția primarului nr. 40/19.02.202

**Procedura internă în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

Cadru legal

Art.1 -Prezenta procedura are la baza prevederile Legii nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 262/2019, privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Definirea unor termeni

Art.2- (1) Prin **egalitate de șanse și de tratament 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.

(2) Prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.

(3) Prin **gen** desemnăm ansamblul rolurilor, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

(4) Prin **stereotipuri de gen** se înțeleg 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.

(5) Prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminația 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.

(6) Prin **discriminare directă**, se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă. Prin **discriminarea 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.

(7) 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. 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.

(8) 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.

(9) 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.

Art.3- Nu sunt considerate discriminări:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art.4 (1) **Sesizarea sau reclamația** faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și adresată conducerii instituției (primar/viceprimar/secretar general). Conducerea instituției va dispune realizarea unei anchete detaliate, de către persoana responsabilă cu respectarea prezentei proceduri, care va stabili tipul discriminării (sex, religie, apartenența culturală și politică, etc) .

(2) Persoana responsabilă întocmește un referat privind luarea unei decizii privind aplicarea sau nu a unei sancțiuni .

(3) Persoana responsabilă cu aplicarea prezentei proceduri recomandă măsuri de asistență pentru victimă și discriminator.

(4) Conducerea instituției va lua măsuri privind asistență pentru persoana discriminată/discriminatoare

(5) Conducerea instituției analizează cazul, și se stabilește o sancțiune, dacă este cazul.

Art.5 (1) **Orice sesizare sau reclamație** a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

(2) Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Art.6 Sindicatul sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista aceste persoane în cadrul procedurilor administrative.

Art.7 Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

Art.8 Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

Art.9 În ceea ce privește faptele de discriminare pe criteriul de sex săvârșite în domeniul muncii Angajații au dreptul:

- să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat;
- să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă;
- să sesizeze instituția competentă în cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Art.10 În cazul în care persoana discriminată, este reintegrată în unitate sau la locul de muncă, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, angajatorul este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

Art.11 Dacă reintegrarea nu este posibilă, angajatorul va plăti o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

Art.12 Autoritățile cărora te poți adresa în cazul în care te consideri discriminat/ă după criteriul de sex pentru fapte de discriminare care au loc în domeniul muncii:

- Inspekția Muncii prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă;
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- Instanțele de judecată;
- Sindicatul sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art.13 Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul:

- să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun;
- să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Art.14 Autoritățile cărora te poți adresa în cazul în care te consideri discriminat/ă după criteriul de sex pentru fapte de discriminare care au loc în afara domeniului muncii:

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- Instanțele de judecată;

f

-Organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art.15 Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă, înseamnă accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau 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 și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, 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.

Art.16 Angajatorul are acestora:

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;
- să introducă dispoziții pentru interzicerea discriminării pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- să informeze permanent angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat de vreo faptă de discriminare autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației.

Art.17 Angajatorul este obligat să se asigure că practicile lor nu dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare. Angajatorilor le este interzis:
- să discrimineze o angajată ca urmare a stării sale de graviditate sau maternitate;

- să îi solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;
- orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat privind accesul/limitarea dreptului la concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal. Concedierea nu poate fi dispusă de angajator pe perioada în care:
  - salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
  - salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
  - salariatul se află în concediu paternal.

Art.18 Prezenta procedura se aduce la cunostinta salariatilor de catre persoana responsabila sa indeplineasca atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prin afisare la sediu si semnarea de luare la cunostinta .