



■ 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/combaterrea:

- 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 hărțuirii și discriminării

✓ prevenirea hărțuirii 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

#RespectLaMuncă #EgalitateDeȘanse #StopHărțuire

Conținutul materialului informativ a fost elaborat de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și este distribuit în cadrul Campaniei naționale de informare pentru promovarea negocierilor colective la nivelul angajatorilor din sectorul privat și din sectorul public și pentru creșterea gradului de conștientizare și informare a angajatorilor, angajaților și altor părți interesate cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, 8 mai - 31 decembrie 2026, organizată de Inspecția Muncii și implementată de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.