



MINISTERUL MEDIULUI,
APELOR ȘI PADURILOR
ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ DE METEOROLOGIE



METEO



ROMANIA

Se aprobă,
DIRECTOR GENERAL
Dr. Elena MATEESCU



POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

2021-2025

BUCURESTI
SEPTEMBRIE 2021

1. INTRODUCERE

1.1 Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

„În toate acțiunile sale, Uniunea Europeană urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.”

Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

„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 fundamental¹ și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale². 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 **tranzitia către o economie verde și pentru tranzitia digitală** și în care trebuie să facem față provocărilor demografice »³.

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 siguranță de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “(...) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex” (art. 1 alin. 2).

Administrația Națională de Meteorologie își asuma angajamentul de a asigura un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă.

Prezentul document stabilește linile directoare ale Planului de Acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene.

„DEFINITII SI DELIMITĂRI CONCEPTUALE”⁴

“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”- Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE se referă la lipsa de bariere, explicate sau implicate, în calea participării economice,

¹ A se vedea articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din TUE, articolele 8, 10, 19 și 157 din TFUE și articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a UE.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf.

³ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

⁴ Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și „Ghid metodologic pentru standardizarea Planului de Acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul entităților publice sau private” <http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/proiecte-in-dezbateri/6302-20210506-proiect-ordin-standardizare-pa-egalitate-sanse>

politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirekte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

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.” (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private (1998 – Consiliul European, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați).

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: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri positive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal”(EIGE).

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. Potrivit art. 5 din Codul Muncii, ”în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”, ”orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, (...) vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă,”

DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE).

EIGE definește **EGALITATEA 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 și posibilitățile 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 pe 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” (EIGE).

ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN: „ 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” (EIGE).

RATE DE PARTICIPARE: pe parcursul analizei diagnostic utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice – ex. femei, bărbați, părinți singuri etc – ca procent din rata de participare totală (Comisia Europeană, 1985).

STATISTICI SEGREGATE PE SEX: colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii. (Comisia Europeană, 1986)

SEGREGAREA OCUPAȚIONALĂ

Segregarea ocupațională orizontală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate.

Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniul profesional (EIGE)”.

Egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- 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 şanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) **principiul transparentei**, 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 şanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vietii publice.

CADRUL LEGAL NATIONAL

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați - prin egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, 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 calificare, perfectionare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea nr. 202/2002 reglementează egalitatea de şanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat. Ea prevede **obligativitatea pentru angajatori, a introducerii în regulamentele interne de organizare și funcționare, a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex**. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au, prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

- a) **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;
- b) **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.

De asemenea, Legea nr. 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează **protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală**, după cum urmează:

- a) 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.
- 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;
- d¹) **prin hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbajoral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
- d²) **prin sex desemnăm** ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- d³) **prin gen desemnăm** ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
- e) **acțiunile positive** reprezintă 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;
- f) **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 egalești depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- g) **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;
- h) **prin discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Constituția României prevede la art. 41 alin. (4) : la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Art. 159 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede ca 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.

Art. 162 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 republicată - prevede că salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Totodată, art. 6 din **Legea-cadru nr. 153/2017** 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 funcție) și

principiul egalității (prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală).

REGLEMENTĂRI SPECIFICE INTERNE

In Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Administrației Naționale de Meteorologie, art.3 alin. (2) prevede că, "orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă".

In Regulamentul Intern al Administrației Naționale de Meteorologie, la art. 20 CAP III "Reguli privind respectarea principiului nediscriminării, a egalității de şanse și de tratament între femei și bărbați și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității" se prevede:

- (1) Angajatorul promovează în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, principiul egalității de şanse și de tratament față de toți salariații unității, femei și bărbați.
- (2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit gen, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - anunțarea, organizarea concursurilor și examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
 - stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - stabilirea salariului;
 - 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.
- (3) Angajatorul va asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitate, etnie, religie, gen, orientare sexuală a salariaților ori a celorlalte persoane care își desfășoară activitatea în cadrul Administrației Naționale de Meteorologie.

Totodată, în art. 43 din Regulamentul Intern al Administrației Naționale de Meteorologie, la punctele 36 și 37 din "Tabel cu abateri disciplinare și sancțiuni aplicate" sunt prevăzute următoarele fapte ce constituie abateri disciplinare:

Art. 43 pct. 36. "Săvârșirea unor acte sau fapte de discriminare, hărțuire sau îngrădiri ale drepturilor față de o persoană pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vîrstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, în raporturile de muncă."

Art. 43 pct. 37 "Orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia."

Codul de Etică și Conduită Profesională al Administrației Naționale de Meteorologie, cuprinde următoarele prevederi:

Art. 11.1 "Administrația Națională de Meteorologie respectă și garantează tratamentul egal și nediscriminatoriu în relația sa cu personalul, partenerii, colaboratorii și clienții săi".

Art. 17.2 "Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică, verbală sau sexuală."

Art. 21.6 " Administrația Națională de Meteorologie trebuie să utilizeze practici corecte de angajare, care vor include evaluarea obiectivă, evitarea conflictelor de interes și a mitei, precum și interzicerea oricărei forme de discriminare în luarea deciziilor cu privire la selecția și evaluarea personalului."

Reglementările specifice interne la nivelul Administrației Naționale de Meteorologie ce cuprind prevederi referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, se completează cu dispozițiile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sanctionarea tuturor formelor de discriminare așa cum a fost modificată prin Legea nr. 167/2020, ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și ale celoralte acte normative din domeniu, aflate în vigoare.

**PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBĂȚI**
2021-2025

Nr	Domeniu prioritar	Activități	Termen realizare	Indicatori	Responsabil
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 indirekte după criteriul de sex;	Numirea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de egalitate de șanse	decembrie 2021	Existența unui Responsabil egalitate de șanse	Director/conducere Resurse umane
2.			decembrie 2021	Existența angajamentului scris al conducerii instituției	Director general
3.			ianuarie 2022	Existența comunicărilor scrise către personalul instituției	Responsabil egalitate de șanse
4.		Diagnoza - Efectuarea analizei situației initiale (identificarea principalelor probleme și stabilirea domeniilor prioritare)	iulie 2022	Existența Raport analiză	Responsabil egalitate de șanse
5.		Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	octombrie 2022	Existența Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil egalitate de șanse
6.		Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	decembrie 2022	Existența planului de acțiune de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil egalitate de șanse
7.		Implementarea Planului de acțiune		Analiza conformității planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobatate	Responsabil egalitate de șanse
8.		Monitorizarea și evaluarea		Existența rapoartelor de evaluare	Responsabil egalitate de șanse
9.	Cariera profesională - recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	Revizuirea politicilor și procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Analiza periodică	bianual 2025	Procentajul femeilor și bărbaților angajați	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
			bianual 2025	Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane

			Remunerația medie anuală a femeilor și bărbaților	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
		bianual 2025	Procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
		bianual 2025	Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisilor și concedierilor	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
10.	Elaborarea procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	iunie 2022	Procentajul femeilor și bărbaților în funcții de conducere	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
11.	Elaborarea și implementarea planurilor de formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen;	iunie 2022	Existența planurilor de formare	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
12.	Elaborarea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egală sănătate și securitate în munca	iunie 2022	Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
13.	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	decembrie 2022	Existența procedurii interne	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
14.	Revizuirea politicii, procedurilor și de muncă și mediu de lucru pentru a asigura egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	decembrie 2022	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării conciliului vieții profesionale și cea privată (ex.: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, alte bonusuri pentru părinti).	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
15.		decembrie 2022, 2023, 2024, 2025	Numărul măsurilor întreprinse pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizare birouri, spații comune, toalete etc...)	Conducere/Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
16. Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.	Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	martie 2022	Existența procedurii	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
17.	Numirea Responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	martie 2022	Existența unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane

18.	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	ieunie 2022	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
19.	Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării acțiunilor și hărțurilor sexuale	decembrie 2025	Sensibilizarea în scopul evitării hărțurii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului.	Responsabil egalitate de șanse/ resurse umane
20.		decembrie 2022, 2023, 2024 , 2025	Număr de persoane participante la acțiuni/ sesiuni de informare	