POLITICA PLANULUI DE ACȚIUNE
PRIVIND PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI
2026 - 2030

BIBLIOTECA NAȚIONALĂ A ROMÂNIEI

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

Articolul 8- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

București, 2026

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

1. Introducere

Egalitatea de şanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viaţa economică şi socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilităţi sau orientare sexuală.

Prin egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi se înţelege luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora.

Egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi se referă la absenţa barierelor în ceea ce priveşte participarea economică, politică şi socială şi tratament egal pentru toţi cetăţenii indiferent de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu.

Egalitatea între femei şi bărbaţi este un drept fundamental, o valoare comună a UE şi o condiţie necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creştere economică, ocuparea forţei de muncă şi a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forţei de muncă, egalitatea salarială, protecţia maternităţii, concediul parental, de asigurări sociale şi profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare şi de auto-ocupare a forţei de muncă.

În România, egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât şi la nivelul politicilor publice.

Legislaţia naţională garantează drepturile egale ale cetăţenilor de a participa la viaţa economică şi socială, de a se pregăti şi forma într-o anumită profesie, de a se angaja şi de a beneficia de protecţie socială în anumite situaţii.

Prin **Politica şi Planul de acţiune** implementate, **Biblioteca Naţională a României** îşi asumă angajamentul de a asigura un mediu organizaţional propice sprijnirii egalităţii de gen, precum şi o cultură incluzivă, prezentul document stabilind liniile directoare ale Planului de acţiune menit să asigure atingerea obiectivelor Strategiei Naţionale privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu respectarea prevederilor legislaţiei naţionale şi europene.

1.1 Principii generale

Măsurile ce urmează a fi implementate în baza prezentei Politici privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei sunt aplicabile cu respectarea următorelor principii:

a) **principiul legalităţii** – presupune desfăşurarea activităţilor de promovare şi implementare a principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi, potrivit prevederilor Constituţiei şi legislaţiei naţionale în materie, precum şi prevederile acordurilor şi altor documente juridice internaţionale la care România este parte;

b) **principiul respectării drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale** – presupune respectarea demnităţii umane şi respectului reciproc în relaţiile sociale;

c) **principiul nediscriminării şi egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi** – presupune nediscriminarea şi accesul egal pentru femei şi bărbaţi la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină şi neîngrădită a vieţii şi personalităţii lor pe toate planurile;

d) **principiul cooperării şi al parteneriatului**, potrivit căruia autorităţile administraţiei publice centrale şi locale colaborează cu societatea civilă şi organizaţiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea si monitorizarea politicilor publice şi a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum şi pentru realizarea de facto a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

e) **principiul transparenţei**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea şi evaluarea politicilor şi programelor din domeniu sunt aduse la cunoştinţa publicului larg;

f) **principiul transversalităţii**, potrivit căruia politicile şi programele publice care apară şi garantează egalitatea

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

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.

g) **principiul finanțării adecvate** –presupune alocarea și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

2. Definiții

1. 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;

2. 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;

3. 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;

4. Prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și barbații;

5. Prin **gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

6. Prin **acțiuni pozitive** se înțeleg 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;

7. Prin **muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, în 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;

8. 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;

9. Prin **discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare."

10. Prin **egalitate de șanse și de 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 muncă de valoare egală; **d)** informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; **e)** promovare la orice nivel ierarhic și profesional; **f)** condiții de încadrare în muncă și condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere; **g)** beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; **h)** organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

11. Prin **șanse egale** se înțelege setul de obiective de egalitate de gen, ce se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni, măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.

12. Prin **egalitate de șanse** se înțelege lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: "*Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.*"

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

13. Prin **disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

14. Prin **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.

15. Prin **egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen și totodată 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 pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal"

16. Prin **abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming)**– elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc.

3. Cadrul legal național, scopul și domeniul de aplicare

1. În România, legea cadru care guvernează principiul egalității de șanse între bărbați și femei este **Legea Nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse si de tratament între femei și bărbați, cu modificările ulterioare și completările ulterioare.

Prezenta lege reglementează 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 din România.

Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.
În sensul prezentei legi, 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.

Potrivit art. 7 al prezentei legi, prin **egalitatea de șanse și de 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)angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c)venituri egale pentru muncă 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 și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la 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.

Potrivit aceluiași act normativ, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

2. Constituția României

Potrivit alin. 4) al art. 41 femeile au salariul egal cu bărbații: "*La muncă egală, femeile au salariul egal cu bărbații.*"

3. Legea Nr. 53/2003-codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

Art 5. al prezentei legi definește principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă astfel:

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, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizata, este interzisă.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în Lege, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute în Lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Lege, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
Discriminarea prin asociere constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit(a) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute în Lege, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o forma de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Lege, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale."

Totodată, potrivit art. 159 și 162 din același act normativ se stipulează că la 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 responsabilitate familială,

apartenență ori activitate sindicală și totodată stabilirea salariului individual se realizează prin negocieri individuale între angajator și salariat.

4. Legea-Cadru Nr. 153 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Actul normativ menționat mai sus reglementează principiile ce stau la baza sistemului de salarizare, astfel potrivit art. 6:

a) **principiul legalității**, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forța legii, cu

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;
Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la baza următoarele principii:
b) **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;
c) **principiul egalitatii**, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;"

5. Ordonanța Guvernului Nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare

Potrivit dispozițiilor OG nr. 137/2000, sunt definite valorile supreme și garantate de lege în România astfel:"demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege."

6. Hotărârea Guvernului nr. 970 din 12 octombrie 2023 prin care se aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Prin prezenta se stabilesc regulile și măsurile prin care instituțiile trebuie să prevină și să combată hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, promovând egalitatea de șanse și respectul între angajați. În Metodologie se descriu modalitățile de raportare, investigare și soluționare a cazurilor de hărțuire, precum și măsurile de prevenire și sancționare a acestora.

7. Hotărârea Guvernului nr. 27 din 31 ianuarie 2025 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Prin prezenta se introduce alineatul (2^1) la art. 7 prin care se specifică posibilitatea depunerii și analizării sesizărilor scrise fără semnătură olografă, inclusiv a celor anonime care conțin informații despre faptele de hărțuire.

4. Obligațiile angajatorului

4.1. Egalitatea de sanse și de tratament în ceea ce priveste accesul la cultură și la informare

Obligația instituțiilor de cultură din România, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural este aceea de a institui, în activitatea lor curentă, practici și măsuri nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex care să garanteze egalitatea de șanse și de tratament potrivit cadrului legal în vigoare.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

În cazul în care se impune restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituțiile de cultură, se vor avea în vedere criterii obiective anunțate public, în conformitate cu dispozițiile legislației privind antidiscriminarea.

Este interzisă publicitatea care prejudiciază demnitatea umană după criteriul de sex, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară.

Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare. Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Instituțiile publice au obligația de a asigura participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional și de conducere. Prevederile de mai sus se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

4.2. Obligația legală pentru elaborarea planului de acțiune: responsabilități, măsuri și direcții de acțiune

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele **măsuri de prevenire și acțiune**:

a) elaborarea unei **politici interne** clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței și hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;
b) realizarea unor **proiecte, programe de instruire, acțiuni**, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
c) asigurarea unor **sesiuni de informare și formare specializată** în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
d) promovarea unei **atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare** care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul intâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
e) informarea angajaților privind **procedura de depunere a unei plangeri 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.

Conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul structurilor resurse umane, economic, juridic, persoana desemnată cu atribuții privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați si cu reprezentanții organizațiilor sindicale.

4.2.1. Planul de acțiune trebuie să aibă în vedere următoarele domenii de intervenție:

a) accesul la un loc de muncă,
b) clasificarea ocupațiilor,
c) promovarea și formarea profesională,
d) timpul de lucru pentru a favoriza echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie, e) aspecte care se referă la prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirea pe criterii de gen.

Planul de acțiune trebuie să cuprindă următoarele **măsuri active** din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați:

1. promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
2. prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
3. procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
4. procedură internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere;
5. condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
6. formarea continuă și dezvoltarea carierei;
7. diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.) și aranjamentele/servicii pentru îngrijirea copiilor;
8. organizarea muncii și condițiile de muncă și mediul de lucru;

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

9. 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;
10. asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

4.2.2. Măsuri

Biblioteca Națională a României are obligația legală de a adopta **măsuri** cu scopul de a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă. De asemenea, aceste măsuri trebuie incluse și în conținutul oricărui proces de negociere a contractelor/relațiilor de muncă.
Conform codului muncii egalitatea de tratament în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații. 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.

4.2.3. Responsabilități

În cadrul Bibliotecii Naționale a României, **persoana desemnată** cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
b) formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
e) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Atribuțiile prevăzute pentru persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot fi realizate prin utilizarea următoarele mijloace:

a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale BNaR;
b) analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivel de instituție;
c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;
e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

5. Drepturile angajaților - soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex.

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați în baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, si să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

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 judecatorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

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

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, în baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, 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.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecatorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

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.

Sindicatele 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.

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

6. Metodologie elaborare plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Biblitoecii Naționale a României

Proiectarea politicilor de egalitate care se vor implementa, se realizează în cadrul unui Plan de acțiune care permite obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și se vor avea în vedere definirea domeniilor de intervenție, a obiectivelor generale și specifice, cuantificabile, pe termen scurt sau lung, ținând cont de informațiile obținute în cadrul diagnosticului realizat anterior inițiativei și angajamentului. În acest sens, se vor prioritiza acțiunile/ măsurile care se referă la zonele în care s-a detectat orice tip de discriminare pe criteriul de sex.

6.1. Fazele planului de acțiune

1. Inițiativă și angajament
2. Diagnostic
3. Proiectarea politicilor de egalitate
4. Implementarea
5. Monitorizare și evaluare

6.1.1. Implementarea politicilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul Bibliotecii Naționale a României are drept fundament promovarea integrării pe piața muncii, a formării și a promovării femeilor și bărbaților, astfel încât să se asigure formarea continuă și dezvoltarea carierei la nivelul întregului personal.

6.1.2. Diagnosticul constă în realizarea unei analize detaliate a situației actuale, în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul BNaR, pe parcursul căreia se realizează, în mod succesiv, activități de: colectare de informații, analize, consultare participativă a personalului, ulterior, formularea de propuneri, care pot fi integrate în Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

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 elaborarea Planului;

6.1.3. Proiectarea politicilor ce se vor implementa trebuie să se realizeze în cadrul unui Plan, care să permită obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul instituției. Trebuie să se acorde prioritate acțiunilor care produc efecte la nivelul situațiilor în care s-a detectat orice tip de discriminare pe criteriul de sex, iar planul de acțiune elaborat trebuie comunicat la nivelul întregului personal.

6.1.4. După finalizarea fazelor anterioare, de proiecție și de comunicare, trebuie inițiate acțiunile care îndeplinesc parametrii stabiliți și fixează mecanismele de monitorizare, ce ajută la evaluarea progresului Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

6.1.5. Pentru a realiza monitorizarea, trebuie desemnat un angajat sau o echipă care să realizeze evaluarea periodică a Planului de acțiune. Evaluarea impactului trebuie realizată plecând de la analiza inițială a situației, la nivelul instituției, luând în considerare activitățile și măsurile planificate. În acest sens, chestionarele, interviurile scrise, discuțiile și aplicarea indicatorilor pot fi instrumente eficiente, pentru a evalua rezultatele aplicării Planului de acțiune.

Bd. Unirii nr. 22, sector 3, 030833, București, România
CF: 6312079 Tel.: +40 21 3157063; Fax: +40 21 3123381
biblioteca@bibnat.ro; www.bibnat.ro

7. Sancțuni

Încălcarea prevederilor Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la **3.000 lei la 10.000 lei**, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (11) și (2)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-22 și art. 29 din Legea 202/2002.

Constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii.

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de Legea 202/2002 se fac de către:

a) **Inspecția Muncii**, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 13, precum și art. 29;

b) **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), precum și ale art. 14-22.

8. Instituții acreditate privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES) între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

DIRECTOR GENERAL,

[redacted]

Director Sisteme Integrate și Logistică,

[redacted]

Atribuții Consilier juridic,
cf. Deciziei Nr. 74/29.06.2026

[redacted]

Serviciul Financiar. Contabilitate. Resurse Umane,

[redacted]

Responsabil pentru prevenirea hărțuirii și egalitatea de șanse,

[redacted]