



**PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027**

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii“

ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)“

Apel PEO/58/PEO-P1/OP4/ESO4.2/PEO-A7

Titlu proiect: PRO DIALOG SOCIAL, Cod SMIS: 308683

### **Egalitatea de șanse în relațiile autorităților publice cu angajații**

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede obligația angajatorilor:

- 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.

***Angajatorii sunt obligați 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.