

PRINCIPII DE FUNCTIONARE

Principiul egalitatii de tratament

- 1.1. Prin egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati se intelege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.
- 1.2. In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii.
- 1.3. Este interzisa orice discriminare bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnice, religie, opinie politica, orientare sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.
- 1.4. Constituie discriminare directa actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la pct. 1.2., care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.
- 1.5. Constituie discriminare indirecta actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la pct. 1.3, dar care produc efectele unei discriminari directe.

Regulile privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati sunt:

- egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca de orice fel;
- evitarea discriminarii bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, starea de graviditate (este interzis sa i se solicite unei candidate, in vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu va ramane insarcinata sau ca nu va naste pe durata de valabilitate a contractului individual de munca), etnie, religie, varsta, apartenenta nationala, rasa, optiuni politice, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala;
- evitarea discriminarii bazata pe actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii;
- se asigura accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a imbolnavirilor si de promovare a sanatatii;
- se asigura accesul la serviciile medicale si calitatea acestora;
- tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale ;
- orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare.

Comunicarea drepturilor privind respectarea egalitatii de sanse si de tratament

- 2.1. Spitalul e obligat sa ii informeze permanent pe salariati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca.

Comunicarea drepturilor privind respectarea egalitatii de sanse si de tratament

- 3.1. Spitalul e obligat sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca.

Principiul nediscriminarii

- 4.1. Principiul nediscriminarii, inclusiv in ceea ce priveste varsta, sexul, orientarea sexuala, rasa, caracteristicile genetice, religia, nationalitatea, cetatenia, apartenenta etnica, apartenenta politica, originea sociala, starea civila, situatia si/sau responsabilitatile familiale, sanatatea, integritatea fizica;
 - Sunt interzise si discriminatorii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute la alineatul de mai sus, fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate si necesare;
 - Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoana, un grup de persoane sau o comunitate fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunitati sunt interzise.;

Moduri de eliminare a formelor de discriminare

- 5.1. Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizeaza prin:
 - a. prevenirea oricaror fapte de discriminare, prin instituirea unor masuri speciale, inclusiv a unor actiuni afirmative, in vederea protectiei persoanelor defavorizate care nu se bucura de egalitatea sanselor;
 - b. mediere prin solutionarea pe cale amiabila a conflictelor aparute in urma savarsirii unor acte/fapte de discriminare; sanctionarea disciplinara a comportamentului discriminatoriu.
- 5.2. Regulile privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati sunt:
 - egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca de orice fel;
 - evitarea discriminarii bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, starea de graviditate (este interzis sa i se solicite unei candidate, in vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu va ramane insarcinata sau ca nu va naste pe durata de valabilitate a contractului individual de munca), etnie, religie, varsta, apartenenta nationala, rasa, optiuni politice, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala;

- evitarea discriminării bazată pe actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii;
- se asigură accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății;
- se asigură accesul la serviciile medicale și calitatea acestora;
- tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale ;
- orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Reclamații legate de discriminarea la locul de muncă

- 6.1. Salariații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă, dacă aceștia au fost desemnați.
- 6.2. 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 în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția completului pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Atribuțiile reprezentanților sindicali sau ale reprezentanților salariaților cu privire la discriminarea pe baza criteriului de sex

- 7.1. Reprezentanții sindicali din cadrul organizațiilor sindicale sau în cazul în care nu există organizații sindicale, reprezentanții aleși ai salariaților au atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă și primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu Legea nr. 202/2002.
- 7.2. Opinia reprezentanților cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

- 7.3. Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, cu un numar de peste 50 de angajati, precum si companiile private cu un numar de peste 50 de angajati **au posibilitatea sa identifice un angajat caruia saii repartizeze, prin fisa postului, atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati** - in limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician in egalitate de sanse.
- 7.4. Atributii principale:
- a) analizeaza contextul de aparitie si evolutie a fenomenului de discriminare de gen, precum si nerespectarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati si recomanda solutii in vederea respectarii acestui principiu, conform legii;
 - b) formuleaza recomandari/observatii/propuneri in vederea prevenirii/gestionarii/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la incalcarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati cu respectarea principiului confidentialitatii;
 - c) propune masuri privind asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, evalueaza impactul acestora asupra femeilor si barbatilor;
 - d) elaboreaza planuri de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati in care sa fie cuprinse cel putin: masuri active de promovare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarea discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de gen, masuri privind prevenirea si combaterea hartuirii la locul de munca, masuri privind egalitatea de tratament in ceea ce priveste politica de remunerare, promovare in functii si ocuparea functiilor de decizie;
 - e) elaboreaza, fundamenteaza, evalueaza si implementeaza programe si proiecte in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;
 - f) acorda consultanta de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislatiei nationale si comunitare in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati.

Intocmit astazi: _____

**MANAGER,
PROF. DR. NARCIS COPCA**

**DIRECTOR MEDICAL,
DR. ADRIAN HANNA**

SEF SERVICIU R.U.N.O.S,
DANIELA NEAMTU

VIZAT
CONSILIER JURIDIC,
ADRIANA NITA