



Nr.2220/CRP/04.03.2025

COMUNICAT DE PRESĂ

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Prin ***egalitatea de șanse 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;
- promovare;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale;
- prestații și servicii sociale.

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept ***discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:***

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Este ***interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care 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;

Aleea G-ral Gheorghe Avrănescu, Nr.26 A, Botosani
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

- 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.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- o salariaată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- o salariaată/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- o salariatul se află în concediu paternal.

Constituie **discriminare bazată pe criteriul de sex** orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată.

Constituie **discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă**, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prezentelor reglementări și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Importanța adoptării de către angajatori a unor măsuri interne pentru adaptarea salariaților la activitatea prestată în cadru organizațional, inclusiv pentru salariații care au prestat activitate în regim de telemuncă și revin fizic la locul de muncă organizat de către angajator

Salariații care revin la locul de muncă după încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, conform prevederilor art. 10 alin. (8) și alin. (9) din **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați**, republicată, au următoarele drepturi:

- De a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc ori la un loc de muncă echivalent, având condiții echivalente ;
- De a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței ;



INSPECȚIA MUNCII

Nesecret

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

- La un program de reintegrare profesională, a cărei durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare, cu o durată de cel puțin 5 zile lucrătoare.

Nerespectarea prevederilor articolului mai sus menționat atrage răspunderea contravențională și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei, iar constatarea și sancționarea contravențiilor se face de către Inspecția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă .

Inspector-șef
ITM Botoșani

Aleea G-ral Gheorghe Avrămescu, Nr.26 A, Botosani
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului