**Aprob,**

**Ministrul Sănătății**

**PROF. UNIV. DR. ALEXANDRU RAFILA**

**AVIZAT**

**MANAGER DE PROIECT**

**LAURA CRISTINA STANISLAV-BOGDAN**

**REGULAMENT**

**PRIVIND**

**EGALITATEA DE GEN ȘI ȘANSE**

**în cadrul proiectului ”Transformare digitală a Ministerului Sănătății” aferent Componentei 7- Transformare digitală, Investiția I.3.2. Digitalizarea instituțiilor cu atribuții în domeniul sanitar aflate în subordinea MS finanțat din Programul Național de Redresare și Reziliență**

****

**Introducere:**

**Egalitatea de șanse și egalitatea de gen** sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți echitabile, care prețuiește diversitatea și incluziunea și care promovează relațiile parteneriale și respectul între indivizi.

Unitatea de Implementare Proiecte a proiectului “Transformare digitală a Ministerului Sănătății” din cadrul Componentei 7- *Transformare digitală, Investiția I.3.2. Digitalizarea instituțiilor cu atribuții în domeniul sanitar aflate în subordinea Ministerului Sănătății finanțat din Programul Național de Redresare și Reziliență*, promovează cultura organizațională bazată pe respectarea egalității și demnității umane, dezvoltarea cadrului instituțional pentru asigurarea transparenței decizionale, aplicarea principiilor excelenței, ale diversității, libertății de expresie, promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur, promovarea inițiativelor care sporesc înțelegerea diversității și a transferului de cunoaștere.

Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

* prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acţiuni afirmative, în vederea protecţiei persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea şanselor;
* mediere prin soluţionarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârşirii unor acte/fapte de discriminare;
* sancţionarea comportamentului discriminatoriu;

Prezentul Regulament stabileștec cadrul general privind disciplina muncii referitoare la respectarea și punerea în aplicare a tuturor măsurilor necesare pentru a preveni orice discriminare în relațiile de muncă sau pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap sau dizabilitate, vârstă, constituție corporală sau orientare sexuală, la nivelul tuturor activităților didactice și administrative care se desfășoară la nivel de: instituție, unitate de implementare proiecte, precum și în relațiile cu terții rezultate din activitățile proiectului.

Regulamentul reflectă transpunerea legislației europene și naționale în ceea ce privește promovarea și respectarea, la nivelul Unității de Implementare a Proiectului a legilor și reglementărilor europene și naționale ce vizează egalitatea de gen și șanse între persoane, promovarea acestor reglementări la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate, cu respectarea specificului tuturor cultelor religioase, neaducând atingere vieții private a membrilor din proiect, sau oricăror alte persoane cărora li se aplică.

 **EGALITATEA DE GEN**

**Cadrul strategic**

***Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Prin egalitatea de gen femeile și bărbații se bucură, în aceeași măsură, de bunurile cu valoare socială, de oportunități, de resurse și recompense. Scopul nu este ca femeile și bărbații să devină la fel, dar ca posibilitățile și șansele lor de viață să devină și să rămână egale.***

**Abordarea integratoare a egalităţii de gen** (gender mainstreaming) – elementul esenţial utilizat în definiţia abordării integratoare a egalităţii de gen este ”punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor”. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor şi reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităţilor şi capacităţilor în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilităţi, capacităţi, etc.

Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea şi planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor şi participării grupurilor şi organizaţiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiţii sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

**La nivel european**

La nivel european, egalitatea de gen este un drept fundamental care:

* Implică procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați pentru orice acțiune planificată, inclusiv legislație, programe de politici, în toate domeniile la toate nivelurile.
* Termenul gen ia în calcul credințe, stereotipuri, modalități de acțiune, roluri și statusuri sociale, ce se aplică în funcţie de contexte specifice.

La nivelul Uniunii Europene existǎ mai multe structuri care au atribuţii în problematica egalitǎţii de gen, un rol deosebit fiind deținut de Institutul European privind Egalitatea de Gen (EIGE), structurǎ a Uniunii Europene care a fost înființată în anul 2010 cu scopul de a contribui la promovarea egalitaţii de gen.

**EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

**Cadrul strategic**

***Egalitatea de șanse presupune asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică, politică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.***

**Egalitatea de şanse (equal opportunities) –** conceptul conform căruia toate fiinţele umane sunt libere să-și dezvolte capacităţile personale şi să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspiraţii şi necesităţi ale femeilor şi bărbaţilor sunt luate în considerare, evaluate şi favorizate în mod egal înseamnă că femeile şi bărbaţii se bucură de aceeaşi libertate de a-şi realiza aspiraţiile.

**Egalitatea de șanse între femei și bărbați** se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

**La nivel european**

Egalitatea de șanse între femei și bărbați a constituit un principiu fundamental al Uniunii Europene, încă de la înființarea sa. De atunci, instituțiile europene promovează acest principiu ca pe o valoare esențială a Uniunii Europene.

**Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025** stabilește o viziune, obiective de politică și acțiuni menite săcontribuie la realizarea de progrese concrete în materie de egalitate de gen înEuropa și la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

**Principalele obiective-cheie în cadrul strategiei sunt:**

* Eliminarea violenței împotriva femeilor și a stereotipurilor de gen;
* Eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă și asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei;
* Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile;
* Eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale;
* Ajungerea la un echilibru de gen în procesul decizional, în mediul politic și în toate sectoarele societății;
* Includerea perspectivei de gen în toate domeniile de politică, la toate nivelurile și în toate etapele procesului de elaborare a politicilor.

**La nivel național**

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2022 - 2027 vizează:

- Pilonul I: Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- Pilonul II: Violența domestică și de gen.

Strategia propune obiective și măsuri care să contribuie la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România.

Pentru aceste domenii sunt stabilite următoarele **acțiuni cheie**:

* **Educație:** Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ;
* **Sănătate:** Creșterea gradului de accesare a serviciilor de sănătate pentru femei și bărbați;
* **Piața muncii:** Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește rata de ocupare, veniturile și domeniile de ocupare;
* **Echilibrul dintre viața profesională și viața privată:** Creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private;
* **Participarea la decizie:** Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie în viața publică și politică;
* **Abordarea integratoare de gen:** Îmbunătățirea procesului de elaborare și implementare a politicilor publice folosind abordarea integratoare de gen.

**Cadrul legislativ**

Cadrul legislativ este reprezentat de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările și completările uleterioare și respectiv H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi. Aceste acte normative reglementează măsurile pentru promovarea și implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, precum și eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe acest criteriu.

**Ce reprezintă egalitatea de șanse între femei și bărbați?**

* ***luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora*;**
* ***eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public şi privat, în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, culturii şi informării, politicii, participării la decizie, furnizării şi accesului la bunuri şi servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum şi în alte domenii reglementate prin legi speciale*;**
* ***accesul nediscriminatoriu la alegerea și exercitarea liberă a unei profesii sau meserii, angajare, venituri egale pentru muncă de valoare egală, promovare, condiții de muncă egale, beneficii de orice fel acordate de angajator etc*.**

Atât Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare conține, cât și O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare conțin mai multe dispoziții cu privire la reglementarea discriminării la locul de muncă.

**Ce presupune un loc de muncă care respectă principiile egalității de șanse între femei și bărbați?**

* să introducă în regulamentele interne de organizare şi funcţionare, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea de gen, să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații și să prevadă sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege;
* să asigure informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă, prin toate mijloacele de comunicare posibile, cum ar fi: ședințe, întâlniri de lucru, comunicate de presă, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de socializare, afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;
* să elaboreze o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
* să respecte art. 10 al Legii nr. 202/2002 care reglementează protecția femeii salariate în caz de maternitate;
* să elaboreze o politică internă clară în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea hărțuirii la locul de muncă și măsuri antihărțuire;
* să realizeze 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;
* să asigure sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
* să promoveze atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare;
* să informeze angajații privind procedura de depunere a unei plângeri 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.

 ****

**NEDISCRIMINARE**

**Cadrul strategic**

**La nivel european**

Respectarea valorilor comune în materie de libertate, democrație, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale este consacrată în tratatele constitutive ale UE. Tratatele recunosc că fiecare persoană este egală și astfel ar trebui să aibă un acces echitabil la posibilitățile oferite de viață.

**Strategia cadru – Nediscriminare și șanse egale pentru toți** prezintă abordarea UE în ceea ce privește lupta împotriva discriminării pe criterii legate de rasă și origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală și promovarea egalității de tratament. Aceasta caută să asigure egalitatea de șanse pentru toți, astfel încât fiecare persoană să-și poată realiza potențialul.

**La nivel național:**

• **Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2022-2027** are ca obiectiv combaterea sărăciei, dreptul la asistențăsocială, accesul la servicii de interes public general, implicarea socială șieconomică a grupurilor vulnerabile, din perspectiva respectării drepturiloromului.

• **Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027** își propune ca piața muncii din România să devină dinamică, sustenabilă, rezilientă, pro-activă, bazată pe inovare socială, să asigure o competitivitate durabilă.

• **Strategia națională de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome 2022-2027** își propune incluziunea populației romeaflată în situația de sărăcie şi excludere socială.

**Cadrul legislativ**

Egalitatea dintre cetățeni este un drept garantat prin legea fundamentală, Constituția României. Aceasta prevede drepturi egale pentru toți românii indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, venit sau origine socială.

În afara Constituției României, există și alte acte normative în care este prevazută egalitatea atât în fața legii, cât și la locul de muncă (ex. Ordonanța de Guvern nr. 137/2000, Codul Muncii).

**Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare (republicată) prevede la art.2 alin.(1) definiția discriminării ca fiind:**

 *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, social, economic și cultural sau în orice care alte domenii ale vieții publice”.*

Dispozițiile ordonanței se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește **condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare** **și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și** **perfecționare profesională, protecția și securitatea socială, serviciile publice** **sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități, sistemul educațional,** **asigurarea libertății de circulație.**

**Ce presupune un loc de muncă care respectă principiul nediscriminării și incluziunii?**

**Măsuri obligatorii pentru angajatori (sector public și privat) inclusiv pentru membrii prezentulului proiect:**

• să asigure angajaților un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă;

• să ia orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;

• să prevină orice fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;

• să medieze prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;

• să sancționeze comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către conducerea instuției publice sau private;

• să ofere sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare;

• să promoveze prevederile legale de egalitatea de șanse și combaterea discriminării în rândul angajaților din instituțiile publice și private, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii, respectiv pe instrumentele de sesizare pe care aceștia le au la dispoziție.

**Măsuri suplimentare pe care le poate lua angajatorul:**

• să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul nediscriminării sau să angajeze un expert non-discriminare;

• să elaboreze politici instituționale/proceduri de lucru/strategii/planuri de acțiune care să vizeze nediscriminarea;

• să informeze angajații cu privire la politica și măsurile nediscriminatorii adoptate.



**RECOMANDĂRI LA NIVELUL PROIECTELOR IMPLEMENTATE PRIN FONDURI EUROPENE**

Aspectele legate de egalitatea de șanse, nediscriminare și incluziune sunt importante în toate etapele pe care le implică un proiect, începând cu data depunerii cererii de finanțare, pe tot parcursul procesului de evaluare, selecție și contractare, pe perioada de implementare, precum și pe perioada de durabilitate a contractului de finanțare.

Articolul 9 - Principii orizontale din REGULAMENTUL (UE) 2021/1060 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 24 iunie 2021, prevede:

*“(1) În executarea fondurilor, statele membre și Comisia asigură respectarea drepturilor fundamentale și a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.*

*(2) Statele membre și Comisia veghează ca egalitatea între bărbați și femei, integrarea perspectivei de gen și abordarea aspectelor de gen să fie luate în considerare și promovate pe toată durata pregătirii, implementării, monitorizării și evaluării programelor și a raportării în cadrul acestora.*

*(3) Statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice formă de discriminare pe criterii de gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii, implementării, monitorizării și evaluării programelor și al raportării în cadrul acestora. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu handicap*.

*(4) Obiectivele fondurilor sunt urmărite în conformitate cu obiectivul de promovare a dezvoltării durabile, astfel cum este prevăzut la articolul 11 din TFUE, ținând seama de obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU, de Acordul de la Paris și de principiul de „a nu prejudicia în mod semnificativ.”*

Egalitatea de gen și șanse, incluziunea, nediscriminarea - bazată pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală, și accesibilitate reprezintă drepturi fundamentale, valori esențiale ale UE și implicit ale proiectului în cauză, dar şi condiții necesare pentru atingerea obiectivelor de creștere economică, inovare şi coeziune socială, astfel că vor fi urmărite în toate proiectele.

De asemenea, la nominalizarea personalului din cadrul Ministerului Sănătății care participă la implementarea proiectului propus spre finanțare, selecția personalului s-a făcut într-un mod deschis, transparent, cu asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, fără existența unor discriminări de gen, sex, origine etnică, rasă, confesiune religioasă etc., prin corelarea experienței și competențelor acestora cu specificul activităților desfășurate prin proiect și a cerințelor profesionale aferente.

Totodată, tot personalul nominalizat în cadrul proiectului ***”Transformare digitală a Ministerului Sănătății” aferent Componentei 7- Transformare digitală, Investiția I.3.2. Digitalizarea instituțiilor cu atribuții în domeniul sanitar aflate în subordinea MS finanțat din Programul Național de Redresare și Reziliență,*** este obligat să respecte aceste principii și valori europene, deoarecela nivelul Ministerului Sănătății prin OMS nr. 4032/27.11.2023 a fost aprobat Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual care prevede respectarea acestor valori.

Elaborat,

Mădălina Gogu – responsabil tehnic

Emanuela Schweninger – responsabil comunicare

Răzvan Ion Bibu – responsabil raportare și monitorizare

Dana Constanța Eftimie – Coordonator 1

Delia Cirstoiu – expert 2

Adina Spiridon – expert 3

Răzvan Constantin Iancu – expert 6

Dănuț Bădilă – expert 20

