



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

PLAN DE ACȚIUNE

PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

2025 – 2028

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

CUPRINS

1. Context
2. Principii directoare
3. Cadru legal național și european
4. Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii pe criteriul sex
5. Plan de acțiune



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

1. Context

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Este garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.¹

Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: prevenire, mediere, constatare, sancționare și monitorizare a cazurilor de discriminare, precum și acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

Conform Regulamentului de organizare și funcționare², Consiliul are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare și în documentele internaționale la care România este parte. Prin Legea nr. 106/2017³ privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, Consiliul este desemnat ca autoritate pentru promovarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană și membrii familiilor lor care își exercită drepturile pe teritoriul României, fără discriminare pe motiv de cetățenie.

Consiliul sancționează actele de discriminare, dispoziția de a discrimina, orice comportament activ sau pasiv și practicile aparent neutre care dezavantajează o persoană sau un grup de persoane, precum și hărțuirea, în mod special hărțuirea morală la locul de muncă.

În acest context, problematica egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați face parte din misiunea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În abordarea integratoare a egalității de gen în practică și la locul de muncă, exprimată prin implementarea Planurilor de acțiune, reprezintă un instrument fundamental.

¹ <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/og-nr.-137-din-2000-republicata-2014-1.pdf>
https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/HG_1194_2001_actualizat.pdf
https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2024/02/Ordinul-27-din-7-februarie-Procedura-CNCD-petitii-si-sesizari-MOf_120_12-februarie-2024.pdf

² <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2023/09/ROF-23.08.2023-final-1.pdf>

³ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Munca/legea106_2017.pdf





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

2. Principii directoare

Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați este o valoare respectată și internalizată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării încă de la înființare. Cultura noastră organizațională și activitățile pe care le desfășurăm se fundamentează pe următoarele principii directoare:

Legalitate

Respectarea prevederilor constituționale, a legislației naționale și europene, a acordurilor internaționale din care țara noastră face parte;

Respect

Dezvoltarea liberă și deplină a personalității umane ca garant al respectului pentru demnitatea umană;

Cooperare

Parteneriate cu societatea civilă în realizarea și promovarea egalității de gen.

Transparență

Asigurarea unei informări corecte a publicului asupra tuturor activităților noastre în acest domeniu;

Transversalitate

Implicarea la toate nivelurile vieții publice în programe/politici pe această temă desfășurate de alte instituții publice cu atribuții.





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

3. Cadrul legal

Cadrul legal național

Constituția României – Art. 41 al. (4) Dreptul la muncă egală. Femeile au salariul egal cu bărbații;

OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu toate modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- Art. 1 al. (2) definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați drept luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și respectiv feminin, tratamentul egal al acestora, avînd în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex;
- Art. 7, al. (1) arată că egalitatea de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă înseamnă acces 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, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicie; promovare la orice nivel ierarhic și profesional; 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; beneficii, altele decît cele de natură ndalarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; organizatii patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea; prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, Art. 5.1 – 5.8 prevede funcționarea principiului egalității de tratament în relațiile de muncă, față de toți salariații și angajatorii; de asemenea definește discriminarea directă, indirectă, prin asociere, victimizarea și criteriile de discriminare (cu trimitere directă la OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).

HG nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor legii nr. 202/2002 – prevede obligația angajatorilor de a elabora o politică internă clară în domeniul relațiilor de muncă, care să vizeze eliminarea toleranței pentru hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul sex.

Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea OUG 137/2000 și pentru completarea Legii nr. 202/2002 – introduce termenul de hărțuire morală la locul de muncă (Art. 5.1 – 5.7).

HG nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027.

HG nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă prevede 4 obiective specifice de urmărit: conștientizare, toleranță zero, creșterea gradului de încredere al angajaților și elaborarea unei proceduri interne de raportare a discriminării și hărțuirii pe criteriul de sex la locul de muncă.

HG nr. 27/2025 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin HG nr. 970/2023.





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Cadrul legal european

Directiva 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă - prevede faptul că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor și ofensator.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului – privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

Directiva 2019/1158/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

Strategia Europeană pentru Egalitate de Gen 2020-2025 prezintă obiective de politică și acțiuni pentru a realiza progrese semnificative până în 2025 către o Europă a egalității de gen. Obiectivul este o Uniune în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, sunt liberi să își urmeze calea aleasă în viață, au șanse egale de a prospera și pot participa și conduce societatea noastră europeană în condiții de egalitate.





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

4. Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii pe criteriul sex

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are încă de la înființare o abordare integratoare a perspectivei de gen, care va fi monitorizată și evaluată constant prin prezentul Plan de acțiune.

Ne obligăm să asigurăm un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui 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, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.⁴

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Articolul 2, al. (5) din OUG 137/2000, după care Consiliul funcționează, prevede:

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: **a)** conduită ostilă sau nedorită; **b)** comentarii verbale; **c)** acțiuni sau gesturi.

⁴ Conform Art. 2, al. (1) din OUG 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

(5[^]2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5[^]3) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Nici un 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.

(5[^]4) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5[^]5) Angajatorul are obligația de a lua 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.

(5[^]6) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5[^]7) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Conform acestor responsabilități, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării investighează și sancționează la nivel național cazurile de discriminare și hărțuire la locul de muncă. Rezultatele obținute și măsurile întreprinse pot fi consultate în Raportul de activitate al CNCD din fiecare an, pe site-ul cncd.ro/rapoarte/.

În ce privește măsurile luate în cadrul instituției pentru prevenirea și identificarea posibilelor cazuri de hărțuire, acestea sunt cuprinse în prezentul Plan de acțiune.





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

5. Plan de acțiune instituțional

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între angajații CNCD, de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă, implementăm Planul de acțiune cu următoarele obiective:

I. Informarea constantă a angajaților cu privire la evoluția legislativă a drepturilor pe care le au în ce privește egalitatea de gen (ceea ce va duce la conștientizare și toleranță zero față de hărțuire).

II. Analiza cantitativă și calitativă a componenței colectivului de angajați ai CNCD.

III. Elaborarea unei proceduri interne de raportare și rezolvare a posibilelor situații de hărțuire (care duce la creșterea încrederii angajaților că au la dispoziție instrumentele necesare dacă se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul sex).

IV. Dialog instituțional constant (limbaj adecvat în comunicarea instituțională, echilibru între viața privată și cea profesională).





CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Plan de acțiune instituțional privind egalitatea de gen 2025 – 2028

Obiectiv	Măsur	Grup țintă	Indicatori	Termen	Responsabili
I.	Luare la cunoștință asupra Planului de acțiune al CNCD	Toți angajații	Conștientizare	Mai 2025 Mai 2028	Expertul pentru egalitate de șanse (EES)
	Informare asupra aparițiilor legislative naționale și/sau europene	Toți angajații	Conștientizare	Permanent, când este cazul	EES
	Dezbateri privind riscurile asociate hărțuirii	Serviciul CRPMC	Construirea toleranței zero față de hărțuire	Octombrie 2025 Octombrie 2026 Octombrie 2027 Octombrie 2028	EES
II.	Analiza componenței de gen a colectivului de angajați (departajare executiv și funcții de conducere, participare la cursuri/specializări)	Toate departamentele	Identificarea posibilelor disparități de gen	Decembrie 2025 Decembrie 2026 Decembrie 2027 Decembrie 2028	EES
III.	Elaborarea unei Proceduri interne pentru raportarea situațiilor de discriminare pe criteriul sex și hărțuire la locul de muncă, inclusiv primirea și soluționarea sesizărilor din cadrul instituției	Toți angajații	Creșterea încrederii angajaților	Iulie 2025	EES
IV.	Crearea unui grup de lucru pentru integrarea egalității de gen în practicile instituționale	Toți angajații	Un mediu de lucru armonios	Septembrie 2025	EES Șefi departamente Reprezentant Sindicat CNCD
	Analiza concediilor de maternitate/paternitate	Angajații care solicită concedii de creștere a copilului	Încurajarea concediilor paternale	Permanent, când este cazul	EES
	Discuții cu șefii departamentelor pentru planificarea eficientă a timpului de lucru cu păstrarea echilibrului de gen	Toate departamentele	Echilibrul dintre viața privată și cea profesională	Trimestrial	EES Șefii de departamente

31 Martie 2025

Întocmit Diana URECHE, Expert Egalitate de Șanse

Avizat Sindicatul Salariaților din cadrul CNCD



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București

Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85

E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro