

ROMÂNIA



PRIMĂRIA COMUNEI OITUZ
JUDEȚUL BACĂU
Nr.5843.....
Din ...07.05.2024...

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
INSTITUȚIA PREFECTULUI – JUDEȚUL BACĂU
Nr.3781/29.02.2024

BULETIN INFORMATIV NR.2 (februarie 2024) **AFACERI EUROPENE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE**

✓ SECȚIUNEA A. ȘTIRI EUROPENE

• Alegeri europene 2024 (6-9 iunie 2024)

În perioada 6-9 iunie 2024, milioane de europeni vor participa la conturarea viitorului democrației europene cu ocazia alegerilor europene.

Este un moment unic în care putem decide toți împreună viitorul Uniunii Europene. Faptul de a vota este întotdeauna important, indiferent dacă este la nivel local, național sau european. Este o ocazie excelentă de a îți exprima punctul de vedere despre subiecte care contează pentru tine.

Într-o lume din ce în ce mai complexă, instabilă și interconectată, Uniunea Europeană se confruntă cu provocări globale pe care nicio țară din UE nu le poate aborda cu succes de una singură. Gestionarea acestor numeroase provocări este o sarcină deosebit de importantă – iar votul tău este mijlocul prin care poți influența direcția în care mergem.

În România, alegerile europene au loc în data de **9 iunie 2024**. Cetățenii cu vârsta de cel puțin 18 ani, împliniți până în ziua alegerilor inclusiv, au dreptul de a vota. Secțiile de votare sunt deschise în intervalul orar 7.00-21.00, ora locală.

Informații utile privind alegerile europene:

- În 2024, votanții vor alege 33 de membri ai Parlamentului European.

- Conform legislației europene, toate țările trebuie să utilizeze un sistem de vot care să asigure o reprezentare proporțională, ceea ce înseamnă că numărul de deputați aleși de la fiecare partid politic depinde de numărul de voturi obținut de partid. **România folosește un sistem de liste închise, care nu permite modificarea numărului de ordine al candidaților pe listă.**
- Au dreptul de a fi aleși ca membri din România în Parlamentul European persoanele care au împlinit vârsta de 23 de ani, au drept de vot și figurează pe listele unui partid politic, ale unei organizații a cetățenilor aparținând minorităților naționale, unei alianțe politice, alianțe electorale ori ca independent. **Lista completă a candidaților este publicată pe pagina Biroului Electoral Central (constituit cu aproximativ 3 luni înainte de data alegerilor europene).**
- Partidele politice ori candidații independenți care vor să candideze la alegerile pentru Parlamentul European trebuie să se înregistreze la autoritatea națională electorală cu cel puțin 60 de zile înainte de data alegerilor. Lista completă a candidaților este publicată pe pagina Biroului Electoral Central
- Pentru partidele politice, organizațiile cetățenilor aparținând minorităților naționale, alianțele politice și alianțele electorale, pragul electoral reprezintă 5% din totalul voturilor valabil exprimate la nivel național.
- Candidaților independenți li se pot atribui mandate dacă au obținut, fiecare în parte, un număr de voturi valabil exprimate cel puțin egal cu coeficientul electoral național. **Coeficientul electoral național reprezintă partea întreagă a raportului dintre numărul total de voturi valabil exprimate și numărul de mandate de parlamentari europeni ce revin României.**
- Întreg teritoriul României constituie o singură circumscripție electorală, ceea ce înseamnă că alegătorii aleg dintre aceleași liste de candidați.
- Nu există obligația legală de a vota la alegerile europene în România. Votul este opțional.
- În România, poți vota la alegerile europene dacă:
 - ai cel puțin 18 ani, împliniți până în ziua alegerilor inclusiv;
 - ești cetățean român sau cetățean UE, cu domiciliul sau rezidența pe teritoriul României, în conformitate cu procedura administrativă aplicabilă.

- Unde se poate vota?

Cetățean român care votează în România

- Alegătorii sunt arondați unei secții de votare, în funcție de domiciliu sau reședință. Listele de alegători sunt întocmite în avans. Totuși, dacă te afli într-o altă localitate decât cea de domiciliu/reședință în ziua respectivă, poți vota și la altă secție de votare, caz în care președintele biroului electoral al secției de votare te va înregistra pe listele suplimentare de alegători.

Cetățean UE care votează în România

- Poți vota dacă ești cetățean al unui alt stat membru al UE, dar trebuie să te înscrii mai întâi pe o listă electorală specială la primăria localității de domiciliu sau de reședință. Poți vota la secția de care aparții în funcție de locul de domiciliu/reședință. Există posibilitatea să votezi și la o altă secție, dar numai dacă biroul electoral județean sau biroul electoral de sector (în cazul Bucureștiului) confirmă că ai fost inclus(ă) pe listele electorale speciale la cererea telefonică a președintelui biroului electoral al secției de votare.

Cetățean român care votează în străinătate

- Poți vota dintr-un alt stat membru al UE sau dintr-o țară din afara UE la secțiile de votare organizate de către statul român. Nu sunt necesare proceduri suplimentare pentru înregistrarea la vot dintr-un alt stat membru al UE sau dintr-o țară din afara UE.

Cetățean UE care votează în străinătate

- Poți vota dacă ești cetățean al unui alt stat membru al UE la o secție de votare organizată de statul român în alt stat decât România doar dacă figurezi înscris în listele electorale speciale.

- Cum se poate vota?

Este nevoie de o carte de identitate valabilă sau de un pașaport valabil.

- În România, persoanele cu dizabilități pot beneficia de asistență pentru a vota în cadrul secției de votare sau pot opta pentru votul prin intermediul urnei speciale.

- Votul prin corespondență, votul online și votul prin împuternicire la alegerile europene nu sunt posibil în România.

↓ *Menționăm legislația specifică aplicabilă: Legea nr.33/2007 republicată cu modificările și completările ulterioare, privind organizarea și desfășurarea alegerilor pentru Parlamentul European*

Sursa: <https://elections.europa.eu/ro/how-to-vote/ro/>

Reamintim lista membrilor actuali, din partea României, în Parlamentul European:

Carmen AVRAM

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
România
Partidul Social Democrat

Traian BĂSESCU

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Mișcarea Populară

Adrian-Dragoș BENEĂ

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
România
Partidul Social Democrat

Vasile BLAGA

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Național Liberal

Ioan-Rareș BOGDAN

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Național Liberal

Vlad-Marius BOTOȘ

Grupul Renew Europe
România
Uniunea Salvați România

Cristian-Silviu BUȘOI

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Național Liberal

Dacian CIOLOȘ

Grupul Renew Europe
România
REPER

Tudor CIUHODARU

Deputați neafiliați
România
Partidul Social Democrat

Corina CREȚU

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
PRO Romania

Gheorghe FALCA

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Partidul Național Liberal

Vlad GHEORGHE

Grupul Renew Europe

România

Independent

Maria GRAPINI

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European

România

PUSL

Mircea-Gheorghe HAVA

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Partidul Național Liberal

Claudiu MANDA

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European

România

Partidul Social Democrat

Marian-Jean MARINESCU

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Partidul Național Liberal

Alin MITUȚA

Grupul Renew Europe

România

REPER

Dan-Ștefan MOTREANU

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Partidul Național Liberal

Siegfried MUREȘAN

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Partidul Național Liberal

Victor NEGRESCU

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European

România

Partidul Social Democrat

Dan NICA

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
România
Partidul Social Democrat

Gheorghe-Vlad NISTOR

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Național Liberal

Dragoș PÎSLARU

Grupul Renew Europe
România
REPER

Rovana PLUMB

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
România
Partidul Social Democrat

Nicolae ȘTEFĂNUȚĂ

Grupul Verzilor/Aliața Liberă Europeană
România
Independent

Ramona STRUGARIU

Grupul Renew Europe
România
REPER

Cristian TERHEȘ

Grupul Conservatorilor și Reformiștilor Europeni
România
PARTIDULUI NAȚIONAL CONSERVATOR ROMÂN (PNCR)

Eugen TOMAC

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
România
Partidul Mișcarea Populară

Dragoș TUDORACHE

Grupul Renew Europe
România
REPER

Mihai TUDOSE

Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
România
Partidul Social Democrat

Loránt VINCZE

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Uniunea Democrată Maghiară din România

Iuliu WINKLER

Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)

România

Uniunea Democrată Maghiară din România

Reamintim aspecte legate de activitatea Parlamentului European:

Parlamentul European este o arenă politică de mari dimensiuni și o instituție complexă, unde lucrează un număr important de persoane, care urmează proceduri detaliate.

Parlamentul European îi reprezintă pe cetățenii statelor UE și este ales direct de către aceștia. Parlamentul ia decizii cu privire la legislația europeană împreună cu Consiliul Uniunii Europene. De asemenea, aprobă bugetul UE.

În temeiul articolului 232 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Parlamentul European a adoptat un Regulament de procedură. Acesta cuprinde ansamblul normelor interne de organizare și funcționare.

Președintele este ales pentru o perioadă de doi ani și jumătate, adică jumătate din legislatura parlamentară. Președintele reprezintă Parlamentul în relațiile externe și cu celelalte instituții ale UE.

Președintele supraveghează activitatea Parlamentului și a organismelor sale constitutive, precum și dezbaterile în plen, și se asigură că Regulamentul de procedură al Parlamentului este respectat.

În deschiderea fiecărei reuniuni a Consiliului European, Președintele Parlamentului European prezintă punctul de vedere și preocupările instituției referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi și la alte subiecte.

În urma adoptării de către Parlament a bugetului Uniunii Europene, Președintele îl semnează, acesta devenind astfel operațional. Președintele PE semnează, alături de Președintele Consiliului, toate actele legislative adoptate prin procedura legislativă ordinară.

Deputații în Parlamentul European: Parlamentul European este alcătuit din 705 de deputați aleși în cele 27 de state membre ale Uniunii Europene extinse. Din 1979, deputații sunt aleși prin vot universal direct pentru o perioadă de cinci ani.

Fiecare stat membru poate decide forma pe care o vor lua alegerile pe teritoriul său, dar trebuie să garanteze egalitatea de gen și votul secret. Alegerile UE asigură reprezentarea proporțională.

Locurile în Parlament sunt alocate în funcție de populația fiecărui stat membru. Puțin mai mult de o treime dintre deputații din PE sunt femei. Deputații din PE sunt grupați în funcție de afinitățile politice și nu de naționalitate.

Grupurile politice din Parlamentul European

Deputații se constituie în grupuri politice; aceștia nu se grupează în funcție de naționalitate, ci în funcție de afinitățile lor politice. În prezent, există 7 grupuri politice în cadrul Parlamentului European.

Numărul minim de deputați necesar pentru a constitui un grup politic este de 23. Cel puțin o pătrime din statele membre trebuie să fie reprezentate în cadrul grupului. Un deputat poate aparține unui singur grup politic.

Unii deputați nu fac parte din niciun grup politic, ei fiind, în acest caz, deputați neafiliați.

Grupurile politice din Parlamentul European

Fiecare grup politic își asigură organizarea internă, prin desemnarea unui președinte (sau a doi copreședinți, în cazul anumitor grupuri), a unui birou și a unui secretariat.

Distribuția locurilor deputaților în hemiciclu se face în funcție de apartenența politică, de la stânga la dreapta, cu acordul președinților de grup.

Înainte de fiecare vot din cadrul ședințelor plenare, grupurile politice examinează rapoartele elaborate de comisiile parlamentare și depun amendamente.

Grupul politic adoptă o poziție în urma consultărilor din cadrul său. Niciunui membru nu i se poate impune o anumită variantă de vot.

- Grupul Partidului Popular European (Creștin Democrat)
- Grupul Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților din Parlamentul European
- Renew Europe Group
- Grupul Verzilor/Alianța Liberă Europeană
- Grupul Conservatorilor și Reformiștilor Europeni
- Grupul Identitate și Democrație
- Grupul Stângii din Parlamentul European - GUE/NGL

Comisiile Parlamentului European:

În vederea pregătirii ședințelor plenare ale Parlamentului, deputații se constituie în comisii permanente specializate pe anumite domenii. Există 20 de comisii parlamentare. O comisie este alcătuită din 25 până la 88 de deputați și are un președinte, un birou și un secretariat. Componenta politică a comisiilor o reflectă pe cea a ședinței plenare.

În cadrul comisiilor parlamentare, deputații elaborează, modifică și adoptă propuneri legislative și rapoarte din proprie inițiativă. Deputații examinează propunerile Comisiei și ale Consiliului și, dacă este cazul, întocmesc rapoarte care sunt prezentate în cadrul ședințelor plenare. Parlamentul poate crea, de asemenea, comisii temporare privind anumite subiecte și comisii de anchetă pentru a investiga cazurile de încălcare a dreptului Uniunii sau de aplicare deficitară a acestuia.

✓ **B. MANAGEMENT PUBLIC EUROPEAN**

SISTEMUL DE MANAGEMENT AL ETICII ȘI CONFORMITĂȚII

Sistemul de Management al Eticii și Conformității (SMEC) –
program de dezvoltare instituțională
pentru consolidarea principiilor de etică și conformitate
la nivelul organizației

Principalele beneficii:

- ✓ *Construirea unei culturi a integrității în cadrul instituției. Adoptarea de bune practici în domeniul guvernănanței corporative.*
- ✓ *Dezvoltarea unei strategii instituționale integrate centrate pe maximizarea profitului, și ca efect al politicilor de conformitate*
- ✓ *Dezvoltarea de politici de responsabilitate socială corporativă*
- ✓ *Definirea misiunii, viziunii și valorilor instituției*
- ✓ *Identificarea și definirea valorilor de natură etică și deontologică necesare a fi asumate în contextul noii misiuni și viziuni a*
- ✓ *Actualizarea codului de etică al instituției*
- ✓ *Crearea cadrului instituțional pentru asigurarea unui management eficient al eticii și conformității în cadrul instituției*
- ✓ *Crearea mecanismelor și instrumentelor necesare managementului conformității și eticii*
- ✓ *Asigurarea conformității documentelor interne cu reglementările de etică, integritate, transparență, conformitate*
- ✓ *Dezvoltarea sistemului de gestionare a sesizărilor privind abaterile etice prin dispozitivele de alerta profesională*

Legislație relevantă Etica si integritate institutionala

Codul Administrativ

O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare

Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică

H.G. nr. 599 din 2 august 2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate.

OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, **Standardul 8**.

Cod etic / deontologic / de conduită

O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, **Standardul 1**.

Consilierul de etică

O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, **art. 451 - 457**.

Declararea cadourilor

Legea nr. 251 din 16 iunie 2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

Declararea averilor și a intereselor

Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, **art. 1-7**.

Conflicte de interese

Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, **art.1-7**.

Legea nr. 193 din 24 iulie 2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, **art. 301, 308**.

Incompatibilități

Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare, **art.1-7**.

Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

O.U.G. nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, cu modificările și completările ulterioare, **art. 13 alin.(1)**.

Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, **art. 94 alin. (3)**.

Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, Secțiunea a 4-a Reguli de evitare a conflictului de interese, **art. 61**.

Legea nr. 672 din 19 decembrie 2002 privind auditul public intern, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în **art. 22 alin. (5)**.

Legea Concurenței nr. 21 din 10 aprilie 1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **art. 70**.

Transparență în procesul decizional

Legea nr. 52 din 21 ianuarie 2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată

Accesul la informații de interes public

Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 privind accesul la informațiile de interes public.

Hotărârea Guvernului nr.123 din 7 februarie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 109 din 25 aprilie 2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

H.G. nr. 583 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, **Anexele 4 și 5**.

Protecția avertizorului în interes public

Legea nr. 571 din 14 decembrie 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice - **Standardul 1**.

Funcțiile sensibile

OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice - **Standardul 2**.

Planul de integritate

H.G. nr. 583 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, **art. 6**.

Managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice

OSGG nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

Dezvoltarea durabilă

H.G. nr. 877 din 9 noiembrie 2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030.

Egalitatea de șanse

Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

H.G. nr. 365 din 24 mai 2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021.

OG nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Managementul eticii „ca una dintre disciplinele managementului”, se ocupă de elaborarea acelor instrumente de conducere care contribuie la dezvoltarea etică a unei organizații, precum și a acelor metode care pot fi utilizate spre a determina în ce direcție ar trebui să se dezvolte organizațiile.

Managementul etic presupune descrierea și analiza situației etice curente, determinarea situației dezirabile, și decizia asupra măsurilor care trebuie luate pentru a o atinge, în perfecta concordanță cu celelalte forme de management. Concluzionând putem afirma că managementul eticii presupune „instituționalizarea eticii prin dezvoltarea de instrumente precum: „codurile etice, comitete de etică, auditul etic, educația etică a personalului, tehnicile de creare a unei culturi instituționale de natură morală”.

Frecvent atunci când se abordează subiectul de management al eticii, se face referire la codul de etică. Acesta conform autorilor Cozma (2001) și Corodeanu-Agheorghesei (2013) „este considerat un document distinct, scris formal cu standarde morale pentru ghidarea angajaților și a organizației; o declarație de valori sau de principii etice și norme de conduită, o declarație a normelor și credințelor etice ale unei organizații.

Alături de acestea se află standardele deontologice, care sunt cuprinse în codurile deontologice, și prezintă acele standarde minimale, care odată încălcate, fac imposibilă exercitarea respectivei profesii. Așadar codul etic este o componentă a culturii organizaționale, un instrument de decizie dar și de management al resurselor umane, un instrument de branding și marketing. În zilele noastre, putem constata că majoritatea instituțiilor publice, dacă nu chiar toate și-au stabilit propriile reglementări de natură etică care au fost instituționalizate prin includerea în diverse coduri etice sau deontologice. Însă constatăm că „acolo unde Codurile de etica profesională au apărut sub forma unei legi nu se poate constata nici un fel de creștere a valențelor etice în mediile profesionale”.

De aceea, ar trebui schimbată viziunea față de acestea – „codurile ar trebui privite nu ca un instrument de constrângere, ci mai degrabă ca o structură de standarde etice ce le oferă siguranță celor ce se află sub incidența prevederilor codului respectiv.

Peisajul european al instituționalizării eticii este unul divers – dacă țările scandinave adoptă un model bazat pe mai puține reguli și standarde, care este axat în schimb pe valori și educație morală, statele devenite membre ale Uniunii Europene (UE) începând cu anul 2004 tind să introducă regulamente și standarde noi, punând accent pe formal, pe proceduri și sancțiuni. Explicația ține, probabil, de mai mulți factori, dintre care specificul local și înțelegerea modului de transpunere a politicilor europene la nivel național se cuvin mai cu seamă menționați. Terminologia utilizată de organisme și instituții europene pentru procesul de instituționalizare a eticii este la rândul ei diversă, variind de la „sistem de integritate” la „infrastructură etică”, sau „managementul eticii”.

În opinia lui Ronald Jeurissen, **managementul etic** urmărește îmbunătățirea proceselor decizionale, a procedurilor și structurilor organizaționale, în așa fel încât activitățile organizației să fie cât mai mult legate de principiile etice. Instrumentele utilizate sunt codurile etice, auditul etic și alte „strategii” de conducere a organizației pe calea respectării moralității.

Dupa Donald Menzel, **managementul etic** nu consta în controlul și penalizarea comportamentului personalului sau în reflecția asupra eticii locului de muncă. El e mai degrabă ansamblul acțiunilor întreprinse de manageri pentru a stimula o conștiință și sensibilitate etice care să patrundă în toate aspectele activității organizațiilor. El e, pe scurt, promovarea și menținerea unei puternice culturi etice la locul de muncă.

Simptomul cel mai acut al crizei modernității îl constituie însă componenta etică a crizei, așa-zisa criză morală. Să avem oare de-a face cu o criză mai mică, parte a unei crize mai mari? Esența crizei moralei constă, la drept vorbind, în diminuarea religiozității. Efectele majore ale diminuării religiozității ne obligă să revenim cu fața spre morală. Se disting:

- obsesia oarbă pentru bani;
- preeminența egoismului;
- proliferarea lipsei de sinceritate;
- decăderea familiei ca instituție socială;
- creșterea discordiei;
- amplificarea conflictelor de tot felul (dintre indivizi, dintre individ și societate, dintre grupurile sociale, dintre generații) etc.

Este de la sine înțeles că se modifică permanent adevărurile științei, fața științei, ceea ce ne îndreptățește să credem că se schimbă și concepțiile noastre despre lume, despre viață și mediul înconjurător. Rațiunea noastră nu este limitată decât de mijloacele de care dispunem pentru studierea lumii înconjurătoare, de nivelul dezvoltării științifice contemporane.

Problema „crizelor de model” preocupă azi pe mulți specialiști care ajung de cele mai multe ori la concluzii divergente. Omenirea nu a fost și nu va putea fi scutită de „crize”. În literatura de specialitate sunt analizate trei tipuri principale de modele (Enăchescu, 2005: p. 230):

modele simple, imitate prin încercări și erori;

modele științifice, pe care încercăm să le reproducem prin asimilarea principiilor de acțiune și a normelor de comportament;

modele etice, care sunt imitate după criteriile valorice și care trezesc în individ entuziasmul, pasiunea, aspirațiile, o orientare spirituală înaltă.

„Vom avea însă zile frumoase pe pământ, cu condiția ca românii să se solidarizeze în numele marilor valori, ale acelor valori ce alcătuiesc «paladiumul naționalității». [...]. Să ne unim, mai ales, toți într-un singur și mare țel, fără deosebire de stări, [...] de partide, țărul de a scoate țara noastră din haosul, din ignoranța și moralizația de astăzi...”

M. Kogălniceanu

Surse:

<https://www.legistm.ro/blog/legislatie-relevant-a-etica-si-integritate-institutionala>

<https://www.transparency.org.ro/ro/tiropage/sistemul-de-management-al-eticii-si-conformitatii-smec-program-de-dezvoltare-institutionala>

https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/60-64_33.pdf

<https://philarchive.org/archive/CONIEM>

<https://www.scribub.com/management/Managementul-etic-al-organizat16416111823.php>

<https://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/47.pdf>

✓ **SECȚIUNEA C. SONDAJE -EUROBAROMETRU**

C1. EUROBAROMETRU INOVAREA 2023.

Tabloul de bord european: România se află pe ultimul loc în UE. Danemarca devine noul lider.

Comisia Europeană a publicat joi Tabloul de bord european privind inovarea, care arată o îmbunătățire substanțială a performanțelor în materie de inovare de aproximativ 8,5 % din 2016, confirmând angajamentul UE de a promova o cultură a inovării.

Potrivit unui comunicat al instituției, performanța în materie de inovare a 25 de țări s-a îmbunătățit în această perioadă, deși într-un ritm mai lent în anii recenți. 20 de state membre au înregistrat o creștere semnificativă a capacităților lor de inovare în ultimul an, în timp ce doar șapte au înregistrat un declin. Cu toate acestea, țările cu sisteme de inovare slab consolidate tind să înregistreze un ritm mai lent de îmbunătățire a inovării comparativ cu media UE.

”Ediția din 2023 a Tabloului de bord european al inovării arată o îmbunătățire substanțială a performanțelor în materie de inovare. Aceasta subliniază importanța unui ecosistem european de inovare, cu Orizont Europa ca puternic facilitator. Un element care ne poate ajuta să susținem excelența și să oferim sprijin cercetătorilor și inovatorilor de vârf și să promovăm o cultură a start-up-urilor. În cele din urmă, acest lucru va consolida competitivitatea europeană, pentru ca noi să ținem pasul într-un peisaj global”, a precizat Margrethe Vestager, vicepreședintele executiv al Comisiei Europene, responsabilă pentru o Europă pregătită pentru era digitală.

Tabloul de bord al inovării regionale indică, de asemenea, o creștere a performanței în materie de inovare pentru majoritatea regiunilor din UE începând cu 2016. Chiar dacă regiunile inovatoare tind să se situeze în interiorul celor mai inovatoare țări, unele ”buzunare de excelență” regionale se regăsesc în țări cu performanțe relativ mai scăzute în materie de inovare.

La nivel mondial, UE are în continuare performanțe ușor mai bune decât China și reduce decalajul de performanță față de Australia, deși decalajul față de Canada, Republica Coreea și Statele Unite s-a accentuat.

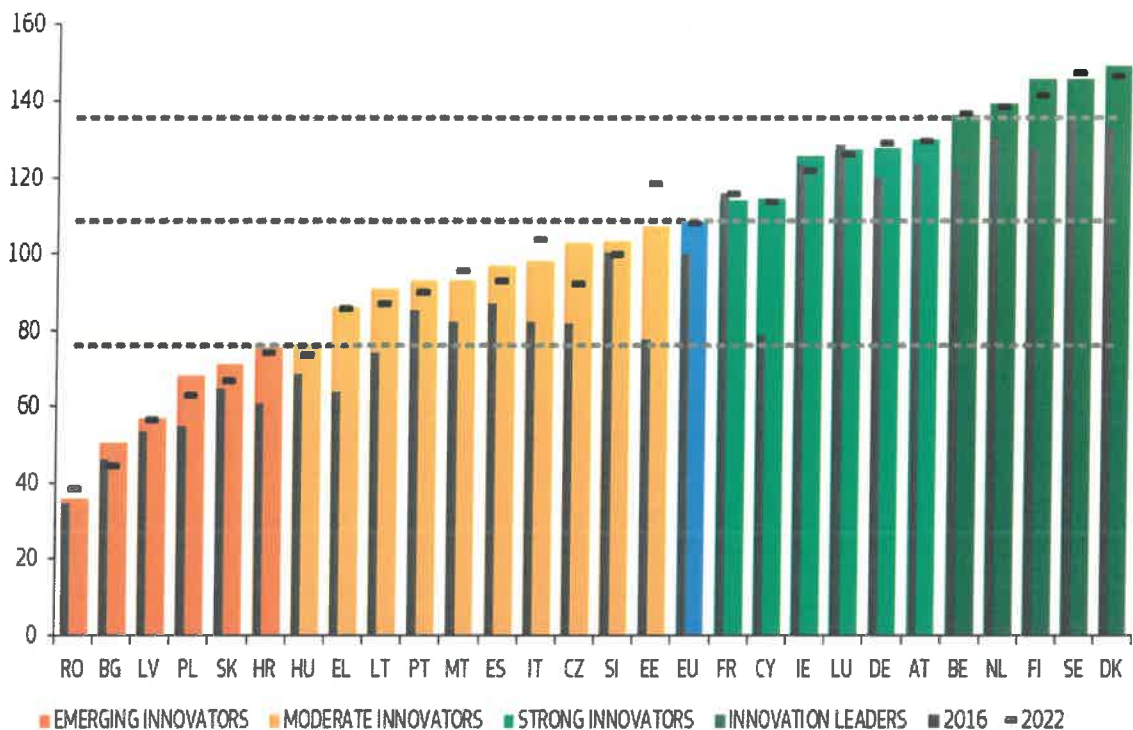
Pe baza punctajelor obținute, țările UE se încadrează în patru grupe de performanță: lideri în materie de inovare (performanța este peste 125% din media UE), inovatori puternici (între 100% și 125% din media UE), inovatori moderați (între 70% și 100% din media UE) și inovatori emergenți (sub 70% din media UE).

Danemarca este noul lider în domeniul inovării, în timp ce Suedia, care a fost în fruntea clasamentului în ultimii ani, se află pe locul al doilea. Alți lideri în materie de inovare sunt Finlanda, Țările de Jos și Belgia.

În comparație cu ediția de anul trecut, distribuția statelor membre pe grupe de performanță a rămas în linii mari stabilă. Ungaria a progresat într-o grupă de performanță superioară și a devenit un inovator moderat, în timp ce performanța în materie de inovare a scăzut în Franța, precum și în Luxemburg, comparativ cu 2016.

În particular:

- Austria, Germania, Luxemburg, Irlanda, Cipru și Franța sunt inovatori puternici, cu performanțe peste media UE.
- Estonia, Slovenia, Cehia, Italia, Spania, Malta, Portugalia, Lituania, Grecia și Ungaria sunt inovatori moderați.
- Croația, Slovacia, Polonia, Letonia, Bulgaria și România sunt inovatori emergenți.



© European Commission

La nivel regional, performanța în materie de inovare a crescut pentru 211 regiuni din totalul de 239 de regiuni începând cu 2016, după cum se arată în Tabloul de bord regional al inovării 2023. Cea mai inovatoare regiune din Europa este Hovedstaden din Danemarca, urmată de Helsinki-Uusimaa din Finlanda și de Oberbayern din Germania. Stockholm, în Suedia, se află pe locul patru, iar Berlin, în Germania, pe locul cinci.

În ciuda progreselor înregistrate în domeniul inovării, decalajul în materie de inovare din UE persistă și este determinat în principal de concentrări geografice. În timp ce liderii în materie de inovare și majoritatea inovatorilor puternici sunt localizați predominant în Europa de Nord și de Vest, mulți dintre inovatorii moderati și emergenți se află în Europa de Sud și de Est.

Acest decalaj subliniază necesitatea unor eforturi specifice pentru a reduce decalajele de inovare și pentru a promova o creștere echitabilă în întreaga UE, acesta fiind unul dintre obiectivele Noii agende europene pentru inovare, adoptată în iulie 2022.

Prin intermediul unor inițiative strategice precum Inițiativa privind talentele în domeniul tehnologiilor profunde, Platforma pentru talente în domeniul inovării și Văile regionale ale inovării, UE urmărește să încurajeze inovarea în domeniul tehnologiilor profunde și să promoveze o cultură a start-up-urilor.

Investind în talentele deep tech, încurajând ecosistemele de inovare și valorificând punctele forte regionale, țările sau regiunile pot stimula progresul tehnologic și pot menține un avantaj competitiv în peisajul global al inovării.

C2. TABLOU DE BORD -DIGITALIZARE -2023

România ar trebui să-și intensifice semnificativ eforturile în domeniul digitalului aptitudini. În special, România ar trebui să implice în continuare părțile interesate privați în dezvoltarea și furnizarea de politici pentru competențe digitale. De asemenea, România ar trebui să acorde o atenție deosebită consolidării eforturilor de perfecționare și recalificare, precum și atragerii și reținerii specialiștilor TIC.

În ceea ce privește, România, menționăm:

România se află cu mult sub media UE atât în ceea ce privește competențele digitale de bază, cât și TIC specialiști, cu un decalaj deosebit de mare în ceea ce privește cel puțin competențele digitale de bază (28% vs 54% media UE) unde obiectivul UE este de 80% din populația cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani având aceste aptitudini. Proportia specialiștilor TIC în totalul angajării este de 2,8%, față de media UE de 4,6%. Cu toate acestea, proporția absolvenților TIC dintre toți absolvenții este semnificativ mai mare decât media UE (6,9% față de 4,2%). România are, de asemenea, una dintre cele mai mari proporții de femei specialiști în TIC în UE, la 25,2%. Eforturi susținute și cuprinzătoare în domeniile digitalului de bază competențele și specialiștii TIC sunt esențiale pentru transformarea digitală a României.

România a început să implementeze câteva măsuri importante în cadrul PRR, inclusiv crearea unui nou cadru legislativ pentru digitalizarea educației și lansarea diferitelor scheme de granturi.

INFRASTRUCTURA DIGITALĂ

Conectivitatea este domeniul în care România are cel mai bine punctaj, îndeplinind una dintre premisele unei transformări digitale de succes. 96% dintre gospodăriile românești au deja acces la rețele Gigabit/FTTP, ceea ce este mult peste media UE (73% pentru acoperirea VHCN și 56% pentru acoperirea FTTP). Cu toate acestea, acoperirea 5G este de 27%, cu mult sub media UE de 80%. Se preconizează că mai multe măsuri implementate în 2022 în cadrul PRR românesc vor duce la progrese în acest domeniu, în special noua lege privind securitatea rețelei 5G, implementarea diferitelor recomandări stabilite în instrumentele de conectivitate ale UE și o licitație pentru licențe 5G cu acoperire importantă. obligații curgând în unele cazuri până în 2033.

DIGITALIZAREA SERVICIILOR PUBLICE

România are performanțe semnificativ sub media UE în ceea ce privește disponibilitatea serviciilor publice digitale pentru cetățeni (scor 48 față de media UE de 77) și pentru întreprinderi (un scor de 45 față de media UE de 84). Doar 24% dintre utilizatorii online români folosesc în mod activ serviciile de e-Guvernare, comparativ cu media UE de 74%. Cu toate acestea, sunt în curs de desfășurare eforturi semnificative pentru transformarea digitală a serviciilor publice, multe proiecte, finanțate prin PRR, care se așteaptă să aducă mai multe servicii online, reduce fragmentarea, îmbunătățește interoperabilitatea și înlătură barierele birocratice.

În 2022, a intrat în vigoare cadrul legislativ necesar pentru crearea unui cloud guvernamental, inclusiv Ordonanța de Urgență de înființare a cloudului Guvernului nr. 89/2022 și Interoperabilitatea Legea nr. 242/2022.

În prezent, nicio schemă de identificare electronică (e-ID) nu a fost notificată de România. Cu toate acestea, o notificare prealabilă este în curs de desfășurare, iar RRP include măsuri de livrare a cărților de identitate electronice către 8 milioane de cetățeni până în 2026. În ceea ce privește accesul la evidențele medicale electronice, există un serviciu de acces centralizat pentru cetățeni, dar sunt necesare eforturi pentru a continua implementarea acces la servicii pentru întreaga populație, precum și la diferite tipuri de furnizori de servicii medicale. PRR-ul românesc prevede investiții semnificative pentru implementarea unui e-sănătate digitală infrastructură și servicii de telemedicină pentru pacienți și îngrijitori.

România ar trebui să-și intensifice eforturile de digitalizare a serviciilor publice. În special, ar trebui să continue să pună în aplicare măsurile planificate rapid și eficient,

inclusiv prin intermediul RRP, deoarece acestea reprezintă o oportunitate majoră pentru transformarea digitală a guvernului, cu beneficii semnificative pentru cetățeni și întreprinderi.

Planul de redresare și reziliență al digitalului în România (RRP)

Planul de Recuperare și Reziliență al României alocă 5,97 miliarde EUR (20,5%) transformării digitale, din care se preconizează că 4,98 miliarde EUR vor contribui la obiectivele Deceniului Digital. Aceasta include măsuri precum transformarea digitală a sectorului public (în special, un cloud guvernamental), digitalizarea educației, sprijin pentru digitalizarea întreprinderilor și pentru cercetare și dezvoltare digitală, securitate cibernetică și conectivitate. O primă plată de 2,6 miliarde EUR a fost plătită României în octombrie 2022, acoperind, printre altele, înființarea grupului de lucru pentru digitalizare și adoptarea legii de securitate 5G și a strategiei de securitate cibernetică. A doua cerere de plată, pentru care Comisia a emis o evaluare parțial pozitivă în iunie 2023, acoperă alte rezultate majore pentru transformarea digitală a României, inclusiv licitația 5G, reforme ulterioare pentru cloud guvernamental și măsuri pentru digitalizarea educației.

Surse:

<https://www.caleaeuropeana.ro/taboul-de-bord-european-privind-inovarea-2023-romania-se-afla-pe-ultimul-loc-in-ue-privind-inovarea-danemarca-devine-noul-lider-in-domeniu-devansand-suedia/>

<https://digital-skills-romania.eu/resurse-training/desi-2023-taboul-de-bord/>

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/2023-report-state-digital-decade>



**MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
INSTITUȚIA PREFECTULUI - JUDEȚUL BACĂU
Nr.4070/5.03.2024**

**BULETIN INFORMATIV NR.3 (martie 2024)
AFACERI EUROPENE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE**

**✓ SECȚIUNEA A.
LEGISLAȚIE SPECIFICĂ DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE**

A1. Legislație națională:

Act de bază:

#B: *Legea nr. 202/2002, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013*

Acte modificatoare:

#M5: *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2022*

#M4: *Legea nr. 167/2020*

#M3: *Legea nr. 232/2018*

#M2: *Legea nr. 178/2018*

#M1: *Legea nr. 229/2015*

- ***Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993***
- ***Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);***
- ***HG. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;***

- HG. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES); Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, este înființată și funcționează potrivit prevederilor art. 24 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare.
- O.U.G. nr. 67 / 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie – Ziua femeii și zilei de 19 noiembrie – Ziua bărbatului;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea concediului paternal nr. 210/1999, care reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

A2. Legislația Uniunii Europene:

Egalitatea între femei și bărbați și este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la implementarea sa în UE. Parlamentul European a fost dintotdeauna un apărător fervent al principiului egalității dintre bărbați și femei.

Principiul în virtutea căruia bărbații și femeile primesc remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele europene începând cu 1957, astăzi – articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

(TFUE). În plus, articolul 153 din TFUE permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă. În acest cadru, articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive vizând capacitarea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE permite legislației să combată toate formele de discriminare, inclusiv pe criterii de sex. Legislația împotriva traficului de ființe umane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79 și 83 din TFUE, iar programele privind drepturile, egalitatea și cetățenia finanțează, printre altele, măsuri ce contribuie la eradicarea violenței împotriva femeilor, în temeiul articolului 168 din TFUE.

- Directiva 2012/29/UE de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității, și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului.
- Directiva 2011/99/UE privind ordinul european de protecție ce are ca scop protecția unei persoane „de o faptă penală comisă de către o altă persoană care i-ar putea pune în pericol viața, integritatea fizică sau psihologică, demnitatea, libertatea personală sau integritatea sexuală” și care permite unei autorități competente dintr-un alt stat membru să continue acordarea de protecție pentru persoana respectivă pe teritoriul celui alt stat membru; Directiva este consolidată prin Regulamentul (UE) nr. 606/2013 din 12 iunie 2013 privind recunoașterea reciprocă a măsurilor de protecție în materie civilă, care garantează că măsurile de protecție civilă sunt recunoscute în întreaga UE
- Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității, care abrogă Directiva 86/613/CEE a Consiliului
- Directiva 2010/18/UE de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE
- Directiva 2006/54/CE - În 2006, au fost abrogate o serie de acte legislative care au fost înlocuite de Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)

- Directiva 2004/113/CE care implementează principiul egalității de tratament între femei și bărbați pentru accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii
- Directiva 92/85/CEE care introduce măsuri menite să îmbunătățească siguranța și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează
- Directiva 79/7/CEE care obligă statele membre să aplice progresiv principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale
- Convenția de la Istanbul
- Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)

Documente internaționale relevante:

- Agenda ONU pentru dezvoltare durabilă 2030 (Agenda 2030)
- Angajamentul Strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 (COM)
- Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952
- Convenția nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de muncă
- Convenția nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei
- Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală
- Convenția nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie
- Convenția nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor
- Convenția nr. 3/1919 privind protecția maternității
- Foaia de parcurs privind Spațiul european de cercetare pentru perioada 2015-2020
- Rezoluția Parlamentului European referitoare la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafoanele de sticlă” întâlnite

Sursa:

<https://anes.gov.ro/legislatie-nationala-egalitatea-de-sanse/>

✓ SECȚIUNEA B. NOȚIUNI SPECIFICE DOMENIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI TRATAMENT

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) **principiul respectării demnității umane**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

<i>discriminare directă</i>	<i>situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă</i>
<i>discriminare indirectă</i>	<i>situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;</i>
<i>hărțuire</i>	<i>înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect</i>

	<i>lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor</i>
<i>hărțuire sexuală</i>	<i>comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;</i>
<i>hărțuire psihologică</i>	<i>orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane</i>
<i>sex</i>	<i>ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații</i>
<i>gen</i>	<i>ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați</i>
<i>acțiuni pozitive</i>	<i>acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare</i>
<i>muncă de valoare egală</i>	<i>activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic</i>
<i>discriminare bazată pe criteriul de sex</i>	<i>discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară</i>

	activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea
<i>discriminare multiplă</i>	orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare
<i>stereotipuri de gen</i>	sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații
<i>violență de gen</i>	fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată
<i>formule flexibile de lucru</i>	posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) 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;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, 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.

Totodată, menționăm faptul că 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:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Alte prevederi relevante:

- 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, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.*
- Este interzis să i se 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.
- Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
 - a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
 - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
 - c) salariatul se află în concediu paternal;
 - d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;
 - e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

Constituire discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

✓ SECȚIUNEA C. ANALIZA PRIVIND POLITICA EGALITĂȚII DE GEN ÎN ROMÂNIA

România a elaborat un cadru legislativ și instituțional mulțumitor. ANES a făcut eforturi pentru a transpune în legislația națională angajamentele și Convențiile internaționale asumate de către România. De asemenea, pentru ultima "Strategie Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027", prin finanțare europeană, a fost elaborată pentru prima dată o analiză diagnostic bazată pe o cercetare serioasă.

Din păcate, implementarea, monitorizarea și evaluarea cadrului legislativ și politicilor publice asumate sunt deficitare, uneori absente. Principalele obstacole pentru implementarea reală a abordării integratoare de gen în politicile publice sunt :

- Susținerea politică slabă (sau inexistentă) a politicilor de egalitate de gen, care se traduce atât în marginalitatea acestor obiective în spațiul acțiunii guvernamentale și al politicilor publice, cât și în lipsa resurselor financiare alocate pentru implementarea politicilor de egalitate de gen.
- Subfinanțarea: în afară de bugetul pentru personal și funcționarea ANES, nu există buget alocat pentru acțiunile prevăzute în Strategiile naționale pe egalitate de șanse între femei și bărbați și pentru prevenirea și combaterea violenței domestice (singurele surse de finanțare fiind fondurile externe).
- Gradul redus de implementare a legislației și politicilor din domeniu: folosirea insuficientă a analizelor de impact ex -ante.
- Colectarea deficitară a datelor, absența datelor dezagregate pe gen în multe domenii, absența unor studii cantitative și calitative, care să poată oferi un fundament serios pentru politicile publice.

- Personal insuficient și expertiză redusă: personalul ANES este insuficient, față de misiunea și responsabilitățile ANES. Pe foarte multe teme nu există suficientă expertiză. La nivelul CONES și al COJES-urilor, din datele furnizate și discuțiile realizate foarte rar există persoane care să aibă o minimă expertiză în domeniul egalității de gen; persoanele desemnate în aceste comisii nu beneficiază de nicio formare în acest domeniu.
- Situația resurselor umane de la nivelul ANES este deficitară : personalul este insuficient iar nevoia de creștere a expertizei în domeniul egalității de gen și al abordării integratoare de gen este foarte mare.
- Capacitatea tehnică redusă: capacitate redusă / absența cunoștințelor necesare pentru a redacta analize de impact de gen, impact bugetar de gen și de bugetare sensibilă la gen.
- Absența unor analize riguroase ex / ante: rapoarte de activitate și de monitorizare descriptive și nestructurate; absența analizelor de impact de gen și a bugetării de gen; absența analizelor ex ante și ex post.
- În afara ANES: necunoașterea noțiunilor de bază legate de politicile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum aborarea integratoare de gen / gender mainstreaming; absența proceselor, practicilor și instrumentelor legate de abordarea integratoare de gen.
- Absența unor norme de aplicare și regulamente de implementare a legii 202/2002: de exemplu, instituțiile însărcinate prin lege cu diverse responsabilități în abordarea integratoare de gen nu își îndeplinesc îndatoririle; multe din persoanele desemnate în comisiile de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați nu au deloc expertiză în domeniu și ocupă în general poziții marginale în instituțiile de origine.
- Abordare sectorială: strategiile ministerelor nu se corelează aproape deloc; în domeniul egalității de gen ANES este considerată drept singura instituție care este responsabilă și trebuie să facă aceste politici, celelalte ministere sau instituții nu se simt datorate să facă/preia mai nimic

DESCRIEREA PRIORITAȚILOR POLITICE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Prin ratificarea unor convenții internaționale și ca membră în organizații internaționale, apoi ca stat membru al Uniunii Europene, România și-a asumat de-a lungul timpului o serie destul de largă de priorități politice în domeniul egalității de gen.

La nivel internațional, acestea se regăsesc în Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă și Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW – UN 1979). (pentru prezentarea acestor documente, a se vedea Anexa 1)

La nivel european, prioritățile asumate de România se regăsesc în Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru perioada 2016-2019, Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025,

Mecanismul de redresare și reziliență, Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul, 2011). (pentru prezentarea acestor documente a se vedea Anexa 1)

La nivel național, angajamentele se regăsesc în programele de guvernare 2018-2020, respectiv 2020- 2024 și 2021-2024, Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030, Planul Național de Redresare și Reziliență, Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022- 2027.

Programul de guvernare 2021-2024 (pp.103-104) se concentrează din nou preponderent asupra violenței domestice, astfel că singurele referințe specifice directe la egalitatea între femei și bărbați sunt menționate în secțiunea dedicată Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse.

În ceea ce privește violența domestică, ministerul propune creșterea finanțării serviciilor de protecție, a campaniilor de sensibilizare în legătură cu diferitele forme de violență domestică, care să includă informații despre serviciile la care victimele pot avea acces pentru asistență și protecție de urgență.

Din punct de vedere economic, singurele prevederi sunt cuprinse în primul obiectiv, promovarea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente, măsurile propuse fiind promovarea și îmbunătățirea capacității de angajare și a autonomiei financiare a femeilor, precum și sprijinirea familiilor monoparentale.

Pe lângă programele de guvernare, există o serie de strategii / programe naționale relevante pentru definirea priorităților politice naționale în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați / egalitatea de gen.

Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României-2030. România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeviziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului ONU pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015.

Egalitatea de gen este obiectivul cu numărul cinci, principalele obiective asumate fiind:

- continuarea reducerii disparității salariale dintre sexe;
- eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor, în sfera publică și privată, inclusiv a traficului, exploatării sexuale și a altor tipuri de exploatare;
- asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea posturilor de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică.

Planul Național de Redresare și Reziliență a fost conceput pentru a asigura un echilibru optim între prioritățile Uniunii Europene și nevoile de dezvoltare a României, în contextul redresării după criza COVID-19, care a afectat semnificativ țara. Obiectivul general al PNRR al României este direct corelat cu obiectivul general al MRR, așa cum este inclus în Regulamentul 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului, din 12 februarie 2021, art.4. Din perspectiva respectării principiilor 2 (egalitatea de gen) și 3 (egalitatea de șanse) ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, precum și a Obiectivului 5 al Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă, componentele PNRR își propun să contribuie la:

- “creșterea ratei de participare a femeilor pe piața muncii, inclusiv prin acțiuni care vizează reducerea disparităților salariale între sexe”;
- “facilitarea proceselor de dezvoltare a carierei și asumarea de roluri antreprenoriale sau funcții de conducere”;
- “creșterea echilibrului de gen în sectoarele care au procente ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților, cum ar fi: energia, economia verde și digitală, agricultura, construcțiile și industria transporturilor”;
- “reducerea timpului alocat de femei pentru sarcinile de îngrijire a copiilor, precum și facilitarea revenirii la locul de muncă pentru femeile care nasc prin implementarea schemei de granturi pentru înființarea și operaționalizarea unui număr de 522 de servicii standard și complementare în cele 41 de județe”.

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027 reprezintă principalul instrument de politici publice pentru promovarea și implementarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și stabilește obiectivele și prioritățile în aceste domenii.

Strategia este organizată în două mari părți:

- ✚ “Pilonul I - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați” și
- ✚ “Pilonul II - Prevenirea și combaterea violenței domestice și a violenței împotriva femeilor”.

Bazată pe Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014- 2019, *Strategia* propune pentru fiecare dintre acești piloni o serie de priorități, corelate cu prioritățile internaționale, precum și cu prioritățile guvernamentale și cu strategiile altor ministere.

Pentru prezenta analiză relevant este Primul pilon, împărțit în 7 arii de intervenție, pentru care sunt formulate o serie de obiective generale și specifice. Aceste arii de intervenție sunt:

1. Educație;
2. Sănătate;
3. Piața muncii;

4. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată;
5. Participarea la decizie;
6. Abordarea integratoare de gen;
7. Monitorizare.

Sursa: <https://anes.gov.ro/resurse-si-analize/>

**PREFECT,
LUCIAN - GABRIEL BOGDĂNEL**



**Subprefect,
NARCIS JITARU**

**Șef Serviciu Strategii și Programe,
SORINA NASTASĂ**

Întocmit,
Consilier afaceri europene Necula Ramona
Membru COJES Bacău, conform OP nr. 417/2022