

UAT CRISTOLT	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Cod: PO – 02
	Procedura privind nediscriminarea, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Ediția I Revizia 0 Exemplar

SCOPUL PROCEDURII

Procedura privind nediscriminarea, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați are ca scop furnizarea de informații și instrumente de lucru privind recunoașterea că bărbații și femeile au drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale în cadrul UAT CRISTOLT” și subunităților sale, respectând Art. 23*2 alin.(1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Politica de personal este o parte integrantă a dezvoltării UAT CRISTOLT”, având drept obiectiv gestionarea și optimizarea unei importante resurse, respectiv resursa umană.

Obiectivul procedurii este acela de a asigura egalitatea de șanse și gen, ceea ce presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare, autonomie, responsabilitate și participare pentru ambele sexe în toate sferele de activitate profesională din cadrul UAT CRISTOLT”.

1. DOMENIU DE APLICARE

Egalitatea de șanse și de tratament recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale și are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărui salariat la activitățile desfășurate în cadrul UAT CRISTOLT”, fără deosebire pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene care este profund respectată și încurajată în rândul salariaților Institutului deoarece egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Întreg personalul UAT CRISTOLT” și al subunităților sale are obligația respectării principiului nediscriminării și al egalității de gen și șanse.

2. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Principalele documente strategice în domeniul egalității de șanse și tratament la nivel european sunt:

- Strategia Europa 2025 pentru creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă (Strategia UE 2025);
- Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți;
- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2020- 2025;
- Strategia europeană 2020-2025 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere (COM/2010/0636 final).

Legislație națională relevantă în domeniul egalității de gen și șanse:

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

- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

- ORDONANȚA DE GUVERN nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 431/ 2000

- Codul Muncii – Legea 53/2003 - principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă

- Strategia națională „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități”, 2020-2025

- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2020-2025

DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

În înțelesul prezentei proceduri, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- EGALITATEA DE TRATAMENT se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea. EGALITATEA DE TRATAMENT presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. EGALITATEA DE TRATAMENT, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).

- EGALITATEA DE GEN face referire la faptul că femeile și bărbații au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese, participă în mod egal la luarea deciziilor, valorile atribuite „muncii femeilor” și „muncii bărbaților” sunt aceleași, fără „diferențe de gen” Aceasta presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții profesionale în cadrul UAT .
- DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.
- EGALITATEA DE ȘANSE se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării profesionale sau sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

3. DESCRIEREA PRINCIPIILOR PROCEDURALE

3.1. 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;

este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității și calificării profesionale

3.3. principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea activităților, politicilor și programelor în cadrul UAT sunt aduse la cunoștința salariaților, colaboratorilor și beneficiarilor

3.4. principiile dezvoltării profesionale care stau la baza organizării și dezvoltării carierei salariatului sunt:

- **competiția deschisă**, prin asigurarea accesului liber de participare la concurs sau examen a oricărei persoane care îndeplinește condițiile cerute de lege pentru ocuparea funcției;
- **asigurarea transparenței**, prin punerea la dispoziția tuturor celor interesați a informațiilor referitoare la modul de desfășurare a concursului sau a examenului pentru ocuparea unei funcții sau a unui post vacant/temporar vacant;
- **merit profesional**, prin valorificarea meritelor dobândite în procesul de dezvoltare a carierei în funcția deja ocupată;
- **competența**, prin demonstrarea capacității de a îndeplini anumite atribuții specifice funcției, conform fișei de post;

4. egalitatea accesului la funcție/post, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selecție obiective și clar definite, astfel încât orice candidat să aibă șanse egale la ocuparea funcției/postului. **RESPECTAREA CADRULUI LEGAL NAȚIONAL**

Legea 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “ (....) luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex ” (Art. 1 alin. 2).

Potrivit actului normativ enunțat mai sus, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- altele decât cele de natură salarială, la sistemele publice și private de securitate socială;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat.

Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor

pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

a) prin discriminare directă se înțelege 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;

b) prin discriminare indirectă se înțelege 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.

De asemenea, **Legea 202/2002** cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.

b) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

c) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un 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;

d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege 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;

d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) acțiunile pozitive reprezintă 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;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege 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;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege 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 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;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Constituția României prevede la Art. 41 alin. (4) : la munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

De asemenea, **Legea nr. 53/2003 CODUL MUNCII** (republicată) prevede următoarele:

- Art. 5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.

- Art. 5.2 „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă”.

- Art. 5.3 „Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.”

- Art. 5.4 „Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.”

- Art. 5.5 „Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”

- Art. 5.6 „Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.”

- Art. 5.7 „Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

- Art. 5.8 „Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.”

- Art. 5.9 „Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.”
- Art. 6.1 „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.”
- Art. 6.2 „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.”
- Art. 6.3 „Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”
- Art. 7 „Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.”
- Art. 8.1 „Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe”
- Art. 8.2 „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.”
- Art. 9 „Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.”
- Art. 159 alin. (3) „La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”.
- Art. 162 alin.(2),„salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat”

Inițializarea demersurilor pentru punerea în aplicare a politicilor pentru egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați conduc la obținerea de beneficii pe termen lung și la îmbunătățirea calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, precum și creștere economică și eficientizarea funcționării.

5. REGLEMENTĂRI SPECIFICE INTERNE ALE UAT CRISTOLT

5.1. Contractul Colectiv de Muncă

- **Art. 36.** (1) Angajarea personalului de către UAT CRISTOLT, indiferent de funcția sau nivelul postului, se face pe baza principiului competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de apartenență politică, naționalitate, sex, convingeri religioase etc., prin concurs sau examen, după caz, cu o perioadă de probă, conform legii și Anexelor nr. 3a1,

nr. 3a2, la prezentul CCM. Angajarea în muncă a unei persoane, se va face în condițiile prezentării unui certificat medical, eliberat în condițiile legii care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Certificatul medical este obligatoriu și în situațiile prevăzute la art. 27 și art. 28 din Legea nr. 53/2003, republicată.

- **Art. 134. (1)** La negocierea salariului individual nu pot fi făcute discriminări pe criterii politice, etnice, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, apartenență națională, rasă, culoare, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, convingeri politice sau religioase, de vârstă sau de stare materială.

5.2. Regulamentul intern

- **Art. 1. (c).** Prezentul regulament intern a fost întocmit cu respectarea legislației în vigoare și cuprinde următoarele categorii de dispoziții: (...) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității (cap. IV);
- **Art. 2. (1).** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, este interzisă;
- **Art. 15.** Este interzisă discriminarea directă sau indirectă a unui angajat pentru motive cum ar fi apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, origine socială, handicap, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, categorie sau pregătire profesională, apartenență ori activitate sindicală, din cauza convingerilor, opțiunilor politice, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acestuia, într-un raport de muncă și protecție socială.
 - (a) Constituie **discriminare directă**, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile menționate, care au ca scop sau ca efect, neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
 - (b) Constituie **discriminare indirectă**, actele și faptele întemeiate, în mod aparent, pe alte criterii decât cele menționate, dar care produc efectele unei discriminări directe.
- **Art. 17.** Este interzisă concedierea salariatului care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus la instanțele judecătorești competente o plângere având ca obiect discriminarea.
- **Art. 18.** Orice salariat care prestează o muncă în cadrul institutului beneficiază de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.
- **Art. 52.** Pentru personalul care desfășoară activitate de cercetare-dezvoltare și inovare constituie abateri disciplinare și (...) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

5.3. Procedura de recrutare, selecție și promovare a personalului

- Organizarea recrutării în cadrul UAT CRISTOLT ” - Principiile care stau la baza

organizării și dezvoltării carierei salariatului sunt (...) **egalitatea accesului la funcție/post**, prin aplicarea în mod nediscriminatoriu a unor criterii de selecție obiective și clar definite, astfel încât orice candidat să aibă șanse egale la ocuparea funcției/postului;

6. DOMENII DE APLICARE ȘI MĂSURI DE EGALITATE

DOMENIU DE APLICARE	MĂSURI DE BAZĂ	RESPONSABIL
Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	- Numirea unui responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	- PRIMAR
	- Diagnoza – Efectuarea unei analize a situației inițiale pentru identificarea principalelor probleme în vederea rezolvării și recunoașterii domeniilor prioritare de acțiune.	- Responsabil egalitate de șanse
	- Elaborarea unui plan de acțiune pentru egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați.	- Responsabil egalitate de șanse
Comunicare, limbaj, imagine	- Comunicarea internă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul INCDS.	- Responsabil egalitate de șanse
	- Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	- Responsabil egalitate de șanse
	- Existența unor acțiuni de comunicare internă întreprinse pentru informarea angajaților cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.	- Responsabil egalitate de șanse
	- Realizarea unor 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.	- Conducerea - Responsabil egalitate de șanse
Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	- Informare despre procentajul femeilor și bărbaților angajați și procentajul femeilor și bărbaților aflați în funcții de conducere.	- CONDUCEREA
	- Cunoașterea și informarea asupra potențialului profesional și personal al tuturor salariaților.	CONDUCERE
Remunerare și recrutare	- Analiză privind procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare.	- Conducerea
	- Analiză privind remunerarea medie anuală a femeilor și bărbaților.	- Conducerea
	- Analiză referitoare la procentul femeilor și bărbaților angajați în baza a diferite tipuri de contracte și procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor înregistrate.	- Conducerea

Hărțuire sexuală	- Numirea unei persoane responsabile de identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală.	- PRIMAR
	- Instruirea persoanelor responsabile pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare și/sau hărțuire.	- CONDUCEREA
	- Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Realizarea unor acțiuni la nivelul INCDS în vederea prevenirii, evitării și eliminării hărțuirilor sexuale.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Informarea angajaților 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.	- Responsabil hărțuire sexuală
	- Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, pentru asigurarea unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.	- Conducerea - Responsabil hărțuire sexuală
Condiții la locul de muncă	- Întreprinderea de măsuri pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizare birouri, spații comune, toalete etc...)	- CONDUCEREA
	- Identificarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională în mod echitabil.	- CONDUCEREA
Echilibrul dintre viața profesională și cea privată	- Existența unui număr mare de măsuri adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea privată (ex.: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, alte bonusuri pentru părinți).	- Conducerea
	- Existența serviciilor de formare continuă și dezvoltarea carierei în vederea realizării acestui obiectiv.	- CONDUCEREA
	- Numărul de contracte de telemuncă înregistrate la nivelul INCDS.	- CONDUCEREA
	- Includerea unor acțiuni pentru condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților.	- Conducerea