



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Fișă suport la nivelul

**Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între femei și Bărbați
pentru implementarea**

**Planului de Acțiune pentru Promovarea negocierilor colective 2025-2030 prevăzut de
Hotărârea nr. 827/2025**

**Acțiunea 1. Promovarea asocierii în organizații sindicale și patronale și a exercitării
dreptului de negociere colectivă**

Măsura 1.1.2. Informarea și sensibilizarea angajatorilor și a organizațiilor cu privire la negocierile colective verzi și la rolul negocierii colective: în abordarea bunei-guvernanțe la nivelul companiilor, soluțiilor de recrutare, menținere a forței de muncă, reducerea conflictelor colective de muncă, asigurarea egalității de șanse și tratament și adaptarea activității, și organizarea muncii și a condițiilor de muncă adaptate la schimbările climatice, la digitalizare și AI

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați este instituția de specialitate a administrației publice centrale care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, coordonează aplicarea strategiilor și politicilor publice în domeniu și contribuie la prevenirea și combaterea discriminării pe criteriul de sex și a violenței domestice.

Prin atribuțiile sale, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între femei și Bărbați poate contribui la dezvoltarea unui dialog social incluziv, care să integreze perspectiva de gen în procesele de negociere colectivă, în politicile privind ocuparea forței de muncă și în măsurile de reducere a inegalităților de pe piața muncii.

Pactul Verde European (European Green Deal) este strategia de creștere economică și foaia de parcurs politică a Uniunii Europene prin care se urmărește transformarea blocului comunitar într-o economie modernă, competitivă și neutră din punct de vedere climatic. Scopul său este de a reduce emisiile cu cel puțin 50 % până în 2030, apoi cu 55 %, în timp ce obiectivul de realizare a neutralității climatice până în 2050 devine obligatoriu din punct de vedere juridic prin Regulamentul de instituire a cadrului pentru realizarea neutralității climatice. **Pactul Verde** promovează o tranziție curată care protejează oamenii și planeta și care este eficientă din punctul de vedere al costurilor și echitabilă din punct de vedere social. Pactul Verde investește în inovare, în tehnologie curată și în infrastructură verde, asigurând în același timp o tranziție justă pentru comunitățile cele mai afectate.

La nivel european, instituțiile Uniunii Europene și partenerii sociali promovează conceptul de „*tranziție justă*”, potrivit căruia obiectivele climatice trebuie realizate împreună cu participarea lucrătorilor și a sindicatelor. Ideea centrală este că transformările economice necesare pentru combaterea schimbărilor climatice trebuie însoțite de dialog social, negociere colectivă și implicarea angajaților în procesele decizionale care le afectează locurile de muncă.

Tranziția către o economie verde și digitală reprezintă una dintre principalele transformări economice și sociale ale următorului deceniu. Aceasta generează oportunități importante de

dezvoltare economică și de creștere a competitivității, dar poate avea și efecte diferențiate asupra femeilor și bărbaților în ceea ce privește accesul la ocupare, dezvoltarea competențelor, condițiile de muncă și evoluția profesională.

În același timp, angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați concentrează acțiunile principale ale statelor membre UE pe obiective prioritare precum:

- încurajarea participării femeilor pe piața muncii și a independenței economice;
- promovarea egalității de gen în procesul decizional;

O tranziție verde și digitală eficientă presupune valorificarea întregului potențial al forței de muncă. Promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați poate contribui la creșterea competitivității companiilor prin:

- utilizarea mai eficientă a capitalului uman;
- extinderea bazei de competențe disponibile pentru economia verde și digitală;
- stimularea inovării și creativității prin diversitate;
- reducerea deficitului de competențe în sectoarele aflate în dezvoltare;
- creșterea gradului de participare pe piața muncii;
- consolidarea rezilienței organizaționale și a performanței economice.

Numeroase studii europene evidențiază faptul că organizațiile care promovează diversitatea și egalitatea de șanse înregistrează rezultate mai bune în ceea ce privește productivitatea, inovarea și adaptarea la schimbările economice și tehnologice.

În acest context, dialogul social și negocierea colectivă constituie instrumente importante pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru prevenirea apariției unor noi forme de inegalitate generate de tranziția verde și digitală.

Rolul Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați în susținerea negocierilor colective și consolidarea dialogului social

ANES poate contribui prin:

1. Dezvoltarea și utilizarea bazelor de date deschise

- integrarea datelor dezagregate pe sexe în platformele digitale dezvoltate de instituție;
- definirea unor metodologii comune pentru colectarea și analiza datelor relevante pentru piața muncii.

2. Sprijinirea dialogului social

- participarea la grupuri de lucru tematice privind egalitatea de șanse în muncă;
- promovarea includerii de clauze privind egalitatea de tratament în contractele colective de muncă;
- elaborarea de ghiduri și recomandări pentru partenerii sociali privind respectarea principiului egalității de șanse și tratament în relațiile de muncă.

3. Formarea și dezvoltarea competențelor

- organizarea de campanii de conștientizare privind egalitatea de șanse la locul de muncă;
- sprijinirea schimburilor de bune practici între actorii implicați în dialogul social.

Rezultate așteptate:

- creșterea gradului de utilizare a datelor deschise în procesele de dialog social;
- dezvoltarea unor platforme digitale funcționale și accesibile;

- consolidarea cooperării între partenerii sociali și ANES;
- integrarea perspectivei de gen în procesele de negociere colectivă;
- reducerea disparităților de gen privind ocuparea, promovarea și salarizarea;
- îmbunătățirea transparenței și a calității proceselor de negociere colectivă.

Rolul negocierilor colective și al negocierilor colective verzi cu integrarea principiului privind egalitatea de șanse și tratament

Negocierea colectivă reprezintă cel mai eficient instrument juridic și practic prin care principiile teoretice ale egalității de șanse și tratament sunt transformate în reguli clare, obligatorii și aplicabile zi de zi la locul de muncă. Prin intermediul contractelor colective de muncă, partenerii sociali (sindicatul/reprezentanții angajaților și managementul) nu doar că previn discriminarea, ci adaptează activitatea companiei la realitățile sociale, biologice și tehnologice ale angajaților prin următoarele **acțiuni și mecanisme specifice**:

Eliminarea decalajelor salariale și asigurarea echității

- **Grile de salarizare transparente:** Negocierea colectivă impune grile de salarizare clare, bazate strict pe competențe, studii și complexitatea postului. Acest lucru elimină subiectivismul managerilor și previne discriminarea de gen (plata egală pentru muncă egală).
- **Criterii neutre de promovare:** Stabilirea unor reguli de avansare în carieră care nu penalizează angajații ce revin din concedii medicale sau concedii de creștere a copilului.

Protecția maternității și echilibrul dintre viața profesională și cea privată

- **Adaptarea programului de lucru:** Introducerea de clauze pentru programe flexibile, săptămâna de lucru comprimată sau prioritate la telemuncă pentru părinții singuri, cei cu copii preșcolari sau angajații care au în îngrijire rude bolnave.
- **Facilități pentru mame și viitoare mame:** Negocierea de pauze suplimentare pentru alăptare, reducerea timpului de lucru fără diminuarea salariului pentru femeile însărcinate sau amenajarea de spații dedicate în incinta companiei.

Incluziunea persoanelor cu dizabilități și adaptarea postului de muncă

- **Adaptarea rezonabilă a spațiului:** Contractul colectiv de muncă poate prevedea ca angajatorul să investească în accesibilizarea fizică a clădirilor (rampe, lifturi) și a sistemelor informatice (software-uri de citire a ecranului pentru nevăzători, tehnologii asistive).

Combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă

- **Proceduri interne de raportare:** Introducerea în contractele colective de muncă a unor canale sigure, confidentiale și independente prin care victimele hărțuirii morale, sexuale sau ale discriminării pot depune plângeri fără teama de represalii, precum și introducerea în contractele colective de muncă a procedurilor de soluționare a plângerilor înaintate.
- **Sancțiuni clare și cursuri obligatorii:** Stabilirea de măsuri disciplinare ferme pentru comportamentele discriminatorii și obligarea managementului de a finanța sesiuni periodice de conștientizare privind diversitatea și incluziunea.

Adaptarea activității în contextul îmbătrânirii forței de muncă

- **Managementul vârstelor:** Negocierea de măsuri specifice pentru angajații seniori (peste 50-55 de ani), cum ar fi reducerea sarcinilor fizice grele, rotația posturilor sau scutirea de la programul de noapte.

- **Transferul de cunoștințe:** Crearea unor programe de mentorat plătite prin care angajații experimentați pregătesc tinerii recruți, asigurând o tranziție lină și valorizarea personalului în prag de pensionare.

Negocierile colective verzi reprezintă procesul prin care sindicatele și angajatorii integrează atât **clauze legate de protecția mediului**, cât și **clauze de sustenabilitate** în contractele colective de muncă. Includerea principiului **egalității de șanse și tratament între bărbați și femei** în cadrul **negocierilor colective verzi** se realizează prin **integrarea clauzelor de mediu cu cele de incluziune socială**, asigurând o tranziție echitabilă (just transition) în care niciun grup de angajați nu este dezavantajat de transformările ecologice.

Negocierile colective verzi nu se limitează doar la reducerea amprentei de carbon a companiei, ci redefinesc organizarea muncii într-un mod echitabil. **Partenerii sociali** promovează **egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați** prin includerea unor clauze specifice care previn discriminarea în procesele de reconversie profesională, combat disparitățile de gen în sectoarele tehnice (industria verde) și garantează accesul echitabil la locuri de muncă sigure.

Principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați se aplică direct în contractele colective de muncă prin:

- **Programe de reconversie profesională incluzive:** Schimbările tehnologice verzi cer competențe noi. Contractele colective de muncă trebuie să garanteze acces egal la cursuri de calificare pentru femei, lucrători în vârstă sau persoane cu dizabilități, prevenind excluderea lor de pe piața muncii.
- **Neutralitate de gen în recalificare:** Industriile verzi (energie, construcții ecologice) sunt istoric dominate de bărbați. Negocierile colective trebuie să stipuleze cote și facilități pentru atragerea și formarea femeilor în aceste noi domenii.
- **Muncă decentă și salarizare echitabilă:** Includerea principiului „*plată egală pentru muncă de valoare egală*” în negocierile colective în cadrul noilor roluri din economia verde și menținerea unor standarde stricte de securitate și sănătate în muncă.
- **Sănătate și securitate adaptată:** Schimbările climatice aduc riscuri precum valurile de căldură extremă. Clauzele verzi trebuie să protejeze în mod egal toți salariații, oferind echipamente și programe de lucru adaptate inclusiv pentru angajații cu vulnerabilități medicale sau dizabilități.
- **Telemuncă ecologică echitabilă:** Reducerea emisiilor prin muncă hibridă trebuie reglementată astfel încât angajații care nu pot lucra de acasă (ex. personalul de execuție, curățenie, mentenanță) să primească compensații verzi echivalente sau bonusuri de sustenabilitate.
- **Mobilitate durabilă și accesibilă:** Subvenționarea transportului public sau a bicicletelor de către angajator trebuie să țină cont de nevoile tuturor. De exemplu, stațiile de încărcare pentru mașini electrice trebuie să fie accesibile persoanelor cu dizabilități.
- **Bugetare sensibilă la gen:** Garantarea faptului că investițiile în noi echipamente și tehnologii nu exclud anumite categorii de angajați și că se ține cont de adaptarea ergonomică a posturilor de lucru.

Promovarea **egalității de șanse între femei și bărbați** reprezintă o componentă esențială a unei tranziții verzi și digitale echitabile și sustenabile. Prin dialog social și negociere colectivă, partenerii sociali pot identifica și implementa **măsuri** care să asigure participarea echitabilă a femeilor și bărbaților la oportunitățile create de economia verde și digitală, contribuind astfel la dezvoltarea unui mediu de muncă incluziv, creșterea competitivității economice și valorificarea potențialului întregii forțe de muncă în procesul de transformare a economiei, precum:

- investiții în competențe pentru economia verde;
- programe de recalificare/reconversie pentru noile tehnologii verzi;
- planuri de adaptare a locurilor de muncă afectate de decarbonizare;
- consultarea lucrătorilor privind schimbările tehnologice și organizaționale;
- măsuri de protecție pentru angajații afectați de restructurări generate de tranziția climatică.

Printre acțiunile care pot fi abordate în cadrul negocierilor colective se numără:

- asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la programe de formare profesională, perfecționare și recalificare în domeniile asociate economiei verzi și digitalizării;
- promovarea participării femeilor în sectoarele și ocupațiile cu potențial ridicat de dezvoltare, inclusiv în domeniile STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică), energie, digitalizare și industrii verzi;
- adoptarea unor măsuri de prevenire a segregării ocupaționale și de reducere a dezechilibrelor de gen în sectoarele economice aflate în transformare;
- dezvoltarea unor mecanisme transparente privind recrutarea, promovarea și dezvoltarea profesională;
- monitorizarea impactului proceselor de restructurare și reorganizare asupra femeilor și bărbaților;
- integrarea perspectivei de gen în strategiile organizaționale privind digitalizarea și tranziția verde;
- promovarea unor condiții de muncă care să faciliteze echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- dezvoltarea unor măsuri de sprijin pentru grupurile vulnerabile expuse riscului de excluziune de pe piața muncii.

Teme ce pot fi incluse în negocierile colective verzi din perspectiva egalității de gen

Teme	Beneficii
Acces egal la locurile de muncă verzi	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la recrutarea pentru posturile din domeniile verzi • Utilizarea unor proceduri de recrutare nediscriminatorii • Monitorizarea repartizării pe sexe a posturilor nou create în contextul tranziției verzi
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Procentul femeilor și bărbaților angajați în ocupații verzi • Numărul campaniilor de recrutare cu componentă de egalitate de șanse
Formare profesională și reconversie	<ul style="list-style-type: none"> • Acces egal la programele de formare pentru competențe verzi • Măsuri speciale pentru participarea femeilor în domenii tehnice • Programarea cursurilor astfel încât să permită participarea persoanelor cu responsabilități familiale

Teme	Beneficii
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul participanților la formare, defalcat pe sexe • Rata de absolvire a programelor de reconversie profesională
Participare la procesele decizionale privind tranziția verde	<ul style="list-style-type: none"> • Reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în grupurile de lucru și comitetele privind sustenabilitatea • Consultarea organizațiilor sindicale și a reprezentanților lucrătorilor în elaborarea planurilor verzi
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderea femeilor în structurile de decizie privind sustenabilitatea • Numărul consultărilor avute
Echilibrul dintre viața profesională și viața privată	<ul style="list-style-type: none"> • Program flexibil de lucru • Posibilitatea muncii la distanță unde natura activității permite • Măsuri de sprijin pentru părinți și îngrijitori
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul beneficiarilor de măsuri de flexibilitate • Gradul de satisfacție al angajaților
Prevenirea discriminării și hărțuirii	<ul style="list-style-type: none"> • Politică internă privind toleranța zero față de discriminare și hărțuire • Sesiuni periodice de informare și formare • Proceduri confidentiale de raportare
Indicatori:	<ul style="list-style-type: none"> • Numărul sesizărilor soluționate • Numărul participanților la instruire

Recomandări pentru partenerii sociali

În vederea susținerii unei tranziții verzi și digitale incluzive cu integrarea perspectivei de gen, partenerii sociali sunt încurajați să:

1. integreze dimensiunea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în procesele de negociere colectivă;
2. analizeze impactul măsurilor de transformare economică asupra femeilor și bărbaților;
3. promoveze participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la programele de formare și reconversie profesională;
4. sprijine dezvoltarea competențelor digitale și verzi pentru toate categoriile de lucrători;
5. adopte măsuri pentru reducerea decalajelor de remunerare și a segregării ocupaționale;
6. promoveze dialogul social ca instrument de gestionare a schimbărilor economice și organizaționale.

Dialogul social reprezintă un instrument esențial pentru realizarea unei tranziții verzi și digitale echitabile care să asigure integrarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Implicarea activă a angajatorilor, sindicatelor și reprezentanților salariaților

contribuie la identificarea unor soluții sustenabile care răspund atât obiectivelor economice, cât și nevoilor lucrătorilor.

Negocierile colective verzi contribuie la dezvoltarea unei economii competitive, inovatoare și sustenabile. Prin dialog social, investiții în competențe și măsuri orientate către eficiență și responsabilitate, partenerii sociali pot valorifica oportunitățile oferite de tranziția verde și digitală și pot asigura **egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați**.