PRIMĂRIA
MUNICIPIULUI DOROHOI
GRIGORE GHICA 34
715200 - DOROHOI
BOTOŞANI - ROMÂNIA
www.primariadorohoi.ro
Fax: +40(231)611310
Tel.: +40(231)610133
e-mail: primariadorohoi@primariadorohoi.ro
ROMÂNIA

ANEXA nr.1 la Dispoziția nr.374/23.09.2025

ACTUL ADIȚIONAL NR.1
la Regulamentul Intern stabilit prin Dispoziția nr.1099/2023.

Obligațiile Primăriei Municipiului Dorohoi, stabilite la art.35 din Regulamentul Intern stabilit prin Dispoziția nr.1099/2023 se completează după cum urmează:

➢ **alin.1)** se completează cu mențiunea că **angajatorul are posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fişa postului, atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, sau, în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de şanse.**

➢ **alin.4)** se completează cu următoarele **puncte noi:c), d), e).**

c) Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul legislației în vigoare.

d) Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

e) Sunt exceptate de la aplicarea acestor prevederi, acele locuri de muncă interzise femeilor gravide şi/sau care alăptează, datorită naturii ori condiţiilor particulare de prestare a muncii.

➢ **alin.5)** se completează cu **3 puncte noi**, respectiv **d), e), f),** astfel:

d) salariata/salariatul se află în concediul de îngrijitor;

e) salariata/salariatul şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

f) este exceptată de la aplicarea prevederilor concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

➢ **alin.6)** se completează cu mențiunea că, **la revenirea la locul de muncă, după încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare, în condițiile stabilite, în scris, de conducătorul ierarhic superior, de comun acord cu salariatul/a.**

➢ după alin.6) **se introduce un aliniat nou,** respectiv **alin.7),** după cum urmează:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, culturii şi informării, politicii, participării la decizie, furnizării şi accesului la bunuri şi servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum şi în alte domenii reglementate prin legi speciale.

(1^1) Este interzis orice comportament de hărţuire, hărţuire sexuală sau hărţuire psihologică.

(1^2) Hărţuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea

tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

(2) Este interzis orice ordin sau dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(3) Statutul familial şi cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(4) Respingerea unui comportament de hărţuire şi hărţuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(5) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii, lăuziei, alăptării şi creşterii copilului;

b) acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

c) o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul e legitim şi cerinţa proporţională.

COMP. RESURSE UMANE, SECRETAR GENERAL AL UAT,