



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”, cod SIPOCA 62

Curs „etică și integritate instituțională”

Formator: Florin Popa

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”

- Beneficiar: Ministerul Justiției
- COD SIPOCA: 62

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”

- **Obiectivul general** al proiectului îl reprezintă sprijinirea instituțiilor și autorităților din administrația publică, în realizarea celor trei obiective generale ale Strategiei Naționale Anticorupție: prevenire - combatere - educație;
- **Obiectivele specifice** ale proiectului constau în:
 - creșterea capacității administrative a instituțiilor publice de la nivel central de a preveni și a reduce corupția;
 - creșterea gradului de educație anticorupție la nivelul personalului din autoritățile și instituțiile publice de la nivel central.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”

- **Activități principale:**
 - organizarea și derularea a 20 de misiuni *peer review* pentru evaluarea modului de implementare a măsurilor preventive anticorupție;
 - elaborarea unui model de bune practici și instrumente de lucru pentru aplicarea eficientă a acestora (proceduri operaționale);
 - derularea unui audit intermediar privind implementarea SNA 2016-2020;
 - evaluarea legislației privind protecția avertizorilor de integritate și migrația angajaților din sectorul public în cel privat (pantouflage);





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect „Consolidarea capacității administrative a secretariatului tehnic al Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 de a sprijini implementarea măsurilor anticorupție”

• Activități principale:

- organizarea unei conferințe anticorupție;
- generarea unui scor tip index al integrității instituționale pentru sectoarele vulnerabile identificate în strategie;
- organizarea unei sesiuni de instruire a personalului din cadrul Ministerului Justiției și al unităților subordonate;
- derularea a 20 de sesiuni de formare profesională.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Curs „etică și integritate instituțională” - obiectivele cursului

- promovarea integrității la nivelul autorităților și instituțiilor publice centrale, precum și al structurilor deconcentrate sau aflate în subordonarea/coordonarea acestora;
- deprinderea de cunoștințe privind măsurile de transparență instituțională;
- competențe crescute de utilizare a mijloacelor de prevenire a corupției în instituție;
- însușirea de cunoștințe privind dezvoltarea durabilă și egalitatea de șanse.





Curs „etică și integritate instituțională” - tematica de curs

- Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică - Hotărârea Guvernului nr. 599/2018
- Funcțiile sensibile
- Codul etic / deontologic de conduită
- Consilierul de etică
- Declararea averilor și a intereselor
- Incompatibilități
- Declararea cadourilor





Curs „etică și integritate instituțională” - tematica de curs

- Conflicte de interese
- Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)
- Accesul la informații de interes public
- Transparență în procesul decizional
- Protecția avertizorului în interes public
- Egalitatea de șanse și dezvoltarea durabilă





UNIUNEA EUROPEANĂ



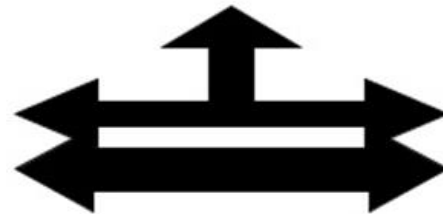
Instrumente Structurale
2014-2020



Integrity



Good Governance



Corruption

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Riscuri și vulnerabilități la corupție în administrația publică - H.G. nr. 599/2018

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018

- În conformitate cu OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, pentru asigurarea unui management eficient al riscurilor la toate nivelurile entității publice, conducătorii compartimentelor de la primul nivel de conducere din structura organizatorică desemnează la nivelul acestora un responsabil cu riscurile.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Hotărârea Guvernului nr. 599/2018

- Actul normativ care reglementează din punct de vedere legal procesul de management ale riscului și vulnerabilităților pentru administrația centrală
- Metodologia 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.
- Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate





H.G. nr. 599/2018 - Anexe

- **Anexa nr. 1** - Metodologie standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale

Scop: asumarea unor măsuri de intervenție pentru prevenirea și controlul riscurilor de corupție pentru diminuarea probabilității de apariție a riscurilor de corupție, precum și a impactului în cazul materializării acestora.

- **Anexa nr. 2** - Indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție
- **Anexa nr. 3** - Indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție





H.G. nr. 599/2018 - Anexe

- **Anexa nr. 4** - Formatul registrului riscurilor de corupție
- **Anexa nr. 5** - Metodologia de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale

Metodologia are ca scop evaluarea ex-post a incidentelor de integritate din cadrul autorităților sau instituțiilor publice prin obținerea și analiza informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire și control

- **Anexa nr. 6** - Format de raport anual de evaluare a incidentelor de integritate





H.G. nr. 599/2018 - Definiții

- **Risc de corupție**

probabilitatea de materializare a unei amenințări de corupție care vizează un angajat, colectiv profesional sau domeniu de activitate, determinată de atribuțiile specifice și de natură să producă un impact cu privire la îndeplinirea obiectivelor/activităților unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau ale unei structuri din cadrul acestora

- **Amenințare de corupție**

acțiunea sau evenimentul de corupție care se poate produce în cadrul unei activități specifice unei autorități sau instituții publice din cele prevăzute la art. 3 sau al unei structuri din cadrul acestora





H.G. nr. 599/2018 - Definiții

- **Vulnerabilitate**

slăbiciune în sistemul de reglementare ori control al activităților specifice, care ar putea fi exploatată, putând conduce la apariția unei fapte de corupție

- **Materializarea riscului de corupție**

concretizarea unei amenințări de corupție, care conduce la săvârșirea unei fapte de corupție





H.G. nr. 599/2018 - Definiții

- **Probabilitate**
eventualitatea de materializare a unui risc de corupție
- **Impactul**
dimensiunea efectelor materializării riscurilor de corupție asupra exercitării atribuțiilor autorităților și instituțiilor publice





Managementul riscurilor la corupție în administrația publică

Procesul de evaluare a riscurilor presupune următorii pași de urmat:

- stabilirea probabilității de materializare a riscurilor de corupție;
- estimarea impactul riscurilor de corupție în instituție;
- aprecierea caracterului adecvat al măsurilor de control existente;
- stabilirea nivelului de toleranță la risc/nivelului acceptabil de expunere la risc;
- determinarea expunerii la riscuri de corupție și a priorităților de intervenție.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Formatul registrului riscurilor de corupție cuprins în Anexa 4

<i>Identificarea și evaluarea riscurilor de corupție</i>						<i>Stabilirea măsurilor de intervenție</i>		
Domeniul de activitate în care se manifestă riscul de corupție	Descrierea riscului	Cauze	Probabilitate	Impact	Expunere	Măsuri de intervenție	Responsabil pentru implementare	Termen / durată de implementare

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Exemple de riscuri de corupție

- *În domeniul achizițiilor publice:*
 - încheierea anului fiscal și necesitatea de a cheltui repede întreaga sumă din bugetul anual al fiecărei instituții, pentru a nu fi retrimisă la bugetul de stat;
 - preferința pentru unii ofertanți - mai ales pe criteriul experienței anterioare și prin formularea documentației de atribuire (caiet de sarcini);
 - participarea la procedurile de achiziții a unor companii deținute de oficiali publici, oameni politici sau apropiați ai acestora;
 - participarea unor companii fantomă, cu sediul în țări care sunt paradis fiscal;
 - folosirea abuzivă a stării de urgență (de pildă în timpul inundațiilor) pentru negocierea unor contracte cu o singură sursă; în unele cazuri contractele s-au negociat după finalizarea stării de urgență sau problemele care ar fi trebuit remediate erau inexistente.





Exemple de riscuri de corupție

- *În domeniul activităților de verificare și control:*
 - funcționarea practică deficitară în ceea ce privește controlul și verificarea activității (lipsa controalelor, caracterul programat al acestora, precum și superficialitatea - realizarea numai de verificări scriptice, nu și a situației de fapt);
 - dubla calitate de agent constatat și agent sancționator al contravențiilor și infracțiunilor (posibilitatea conferită de lege funcționarului de a constata, dar și de a aplica sancțiuni pe loc);
 - contactul direct cu cetățeanul în afara instituției (contactul între funcționar și cetățean în majoritatea cazurilor nu poate fi monitorizat direct și nici verificat retroactiv);
 - cadrul relațional al funcționarului (existența unor legături de amiciție sau rudenie între diverși funcționari și anumiți cetățeni).





Exercițiu

- Identificați două riscuri de corupție în următoarele domenii:
 - resurse umane/angajări/concursuri de ocupare a unei funcții publice și acordarea de avize/autorizații.
 - Care fapte de corupție sunt vizate de aceste riscuri?





Incidente de integritate

Incident de integritate - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice, sau al unei structuri din cadrul acestora:

- încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară;
- trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor;





Incidente de integritate

- rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților.

De menționat că responsabilul pentru implementarea metodologiei elaborează un raport anual privind evaluarea incidentelor de integritate, care se aprobă de către conducerea autorității sau instituției publice, se publică pe site-ul acesteia și se transmite către Secretariatul tehnic al Strategiei naționale anticorupție până la data de 31 martie a anului următor.





Funcții sensibile

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Funcția sensibilă - definiție

- acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă.

OSGG nr. 600/2018





Funcții sensibile

- Conducerea instituțiilor publice identifică funcțiile sensibile și funcțiile considerate ca fiind expuse, în mod special, la corupție și stabilește o politică adecvată de gestionare a personalului care ocupă astfel de funcții (*în conformitate cu cerințele generale ale Standardului 2 - Atribuții, funcții, sarcini din OSGG nr. 600/2018, ce grupează problemele legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate*)
- Funcțiile sensibile și cele considerate ca fiind expuse în mod special la corupție sunt asociate tuturor activităților privind gestionarea resurselor umane, financiare și informaționale.





Funcții sensibile

- Funcțiile sensibile din cadrul tuturor compartimentelor trebuie clar definite, înregistrate și actualizate.
- Pentru fiecare funcție sensibilă identificată se va realiza o analiză de risc ce impune:
 - identificarea riscurilor asociate funcției sensibile,
 - probabilitatea,
 - impactul,
 - nivelul de risc inerent,
 - aprecierea nivelului de sensibilitate a funcției și
 - măsurile de diminuare a riscului pentru funcția respectivă.





Funcții sensibile

- La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți factori de risc, precum:
 - accesul la informații confidențiale;
 - accesul la resursele materiale, financiare și informaționale, fără deținerea unui document de autorizare;
 - activități ce se exercită în condiții de monopol, drepturi exclusive sau speciale;
 - modul de delegare a competențelor;
 - evaluarea și consilierea, care pot implica consecințe grave;





Funcții sensibile

- La stabilirea funcțiilor sensibile se au în vedere atribuțiile funcționale ale personalului, care implică de regulă unul sau mai mulți factori de risc, precum:
 - achiziția publică de bunuri/servicii/lucrări, prin eludarea reglementărilor legale în materie;
 - neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a sarcinilor de muncă atribuite, conform fișei postului;
 - lucrul în relație directă cu cetățenii, politicienii sau terțe persoane juridice;
 - funcțiile cu competență decizională exclusivă.





Exercițiu

În cadrul unui raport, Curtea de Conturi a României a constatat, printre altele, că, în cadrul instituției auditate, nu sunt stabilite funcțiile sensibile la nivelul ordonatorului principal de credite și al entităților aflate în subordine.

Întrebări

1. Argumentați de ce lipsa stabilirii funcțiilor sensibile constituie o activitate de management necorespunzătoare;
2. Argumentați care este finalitatea stabilirii funcțiilor sensibile. Care dintre participanți ocupă funcții sensibile?





Codul etic / deontologic / de conduită

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Codul etic / deontologic / de conduită

- În general, codul de conduită reprezintă un set de reguli adoptat în mod voluntar de grupul căruia i se adresează și nu este obligatoriu ca acesta să prevadă sancțiuni specifice pentru încălcarea regulilor prevăzute.





Codul etic / deontologic / de conduită

- La nivel european
 - Codul European al Bunei Conduite Administrative;
 - Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici.
- La nivel național
 - Codul administrativ;
 - Ordinul Ministrului Justiției nr. 1.399/C/2018 privind completarea Regulamentului de organizare și funcționare a Ministerului Justiției, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 120/C/2011, se prevăd norme privind conduita personalului din ministerul Justiției.





Principii

- respectarea supremației Constituției și a legii;
- prioritatea interesului public, principiu conform căruia întreg personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;
- profesionalismul, principiu conform căruia întreg personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- imparțialitatea și nediscriminarea, principii conform cărora întreg personalul este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură în exercitarea atribuțiilor funcției;





Principii

- integritatea morală, principiu conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o deține sau să abuzeze în vreun fel de aceasta;
- confidențialitatea, principiu conform căruia personalul are obligația de a utiliza și proteja informațiile, pe care nu le va folosi în scop personal, într-o manieră contrară legii;
- libertatea gândirii și a exprimării, principii conform cărora personalul poate să își exprime și să își fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- cinstea și corectitudinea, principii conform cărora, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.





Exercițiu - speța 1

Un director general din cadrul unei instituții publice a fost sesizat în scris de către un cetățean că unul dintre subordonații săi a avut o atitudine agresivă și umilitoare la adresa sa atunci când a solicitat informații la ghișeu.

Întrebări:

1. Ce ați face dumneavoastră dacă ați fi directorul respectivei direcții?
2. Care sunt reglementările legale aplicabile în această speță?





Exercițiu - speța 2

Un consilier juridic din cadrul unei instituții publice are printre alte atribuții și avizarea de legalitate a unor proiecte de acte administrative. Ieri a primit un act care avea mai multe probleme de legalitate și a refuzat să acorde viza de legalitate, justificând verbal această decizie șefului ierarhic superior. Azi a fost chemat de către șeful ierarhic superior cu care a avut o relație foarte bună până acum și care i-a spus că respectivul act administrativ se referă la o chestiune importantă pentru conducătorul instituției și trebuie neapărat să îl semneze pe loc.

Întrebări:

1. Ce poate face în acest caz funcționarul public? Ce ați face dvs.?
2. Care sunt reglementările legale aplicabile în această speță?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Consilierul de etică

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Consilierul de etică

- În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către *funcționarii publici*, conducătorii autorităților și instituțiilor publice desemnează un consilier de etică, funcționar public, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane - art. 451 alin. (1) din Codul administrativ.
- De asemenea, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către *personalul contractual*, din aparatul propriu sau din instituțiile aflate în subordine, coordonare sau sub autoritate, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile - art. 558 alin. (1) din Codul administrativ.
- În practică, mecanismul consilierii de etică este utilizat în scopul respectării și monitorizării respectării normelor de conduită în ce privește atât funcționarii publici, cât și personalul contractual.





Activitatea consilierului de etică:

- *monitorizare*, prin care se identifică modul de implementare a Codului de conduită și soluții pentru rezolvarea problemelor. Cu ajutorul monitorizării se fundamentează necesarul de consultanță, asistență și informare în privința normelor de conduită. Monitorizarea poate include și aplicarea de chestionare prin care se evaluează gradul de cunoaștere a normelor etice de către angajați.
- *consultanță (consiliere)*, care presupune oferirea de informații calificate într-un domeniu de activitate sau în ceea ce privește o latură specifică a activității celor consiliați;
- *informare*, ceea ce presupune, în primul rând, actualizarea continuă a cunoștințelor consilierului în domeniile eticii și integrității. Totodată, consilierul de etică informează angajații cu privire la normele de etică în vigoare și la modificările survenite.





Consilierea etică - principii

Confidențialitatea:

- Informațiile dobândite în cursul activității de consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara instituției;
- Consilierul de etică va proteja confidențialitatea tuturor informațiilor personale adunate în timpul activității de consiliere și se va abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le deține despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete,
- *Excepții:* prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte.





Consilierea etică - principii

Nondiscriminarea:

- Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.
- Consilierul de etică va manifesta respect față de experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți și nu va încerca să le impună propriile sale idei, valori sau opinii și se va abține de la angajarea de remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.





Monitorizarea

- identificarea problemelor (inclusiv tipologia acestora) întâmpinate în respectarea normelor de conduită, precum și a eventualelor soluții;
- identificarea cauzelor, riscurilor și vulnerabilităților de natură a conduce la încălcarea normelor de conduită - aspecte care sunt aduse la cunoștința conducerii, alături de propuneri de măsuri de reducere și/sau eliminarea a acestora;
- identificarea lacunelor informaționale și subsecvent a nevoilor de informare ale angajaților în vederea satisfacerii corespunzătoare a acestora etc.





Exercițiu

O problemă etică reprezintă un conflict între două valori pozitive (de exemplu, între lege și datoria față de familie - încălcând porunca lui Creon, Antigona își îngroapă fratele; sau în cazul în care trebuie ales ce trebuie respectat cu prioritate: confidențialitatea sau dreptul de acces la informațiile de interes public).

Întrebări:

1. Puteți da și alte exemple de probleme etică cu care vă confrunțați în activitatea curentă în administrația publică?
2. În funcție de ce criterii decideți dacă vorbiți șefului ierarhic superior despre activitățile pe care le face colegul dvs. și pe care le considerați în afara cadrului legal?
3. În funcție de ce criterii decideți dacă îl atenționați pe colegul dvs. atunci când considerați că e pe cale să facă o greșală?
4. Argumentați avantajele și dezavantajele solicitării unei consilieri de etică. Care sunt/ar putea fi avantaje directe pentru funcționar? Care sunt/ar fi avantajele directe pentru instituție?





Declararea averilor și intereselor

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Declararea averilor și a intereselor

Reglementare:

Legea nr. 176/2010 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 și de dispozițiile Legii nr. 161/2003 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.





Declararea averilor și a intereselor

- Implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese la nivelul entităților în care persoanele au această obligație este asigurată de către *persoane responsabile desemnate* în acest sens - art. 5 alin. (1) din Legea nr. 176/2010.
- *Recomandare*: adoptarea unei proceduri de sistem privind activitățile și etapele de implementare a dispozițiilor legale în materia declarării





Completarea și transmiterea declarațiilor de avere și de interese

- Declarațiile de avere se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexei nr. 1 la Legea nr. 176/2010
- Declarațiile de interese se completează în scris sau în format electronic, certificate cu semnătură electronică calificată, pe propria răspundere, potrivit anexei nr. 2 la Legea nr. 176/2010
- De la 1 ianuarie 2022 declarațiile de avere și interese vor putea fi transmise exclusiv prin modulul e-DAI, certificate cu semnătură electronică calificată.





Când se depun declarațiile de avere și de interese

- anual, până la data de 15 iunie;
- în termen de 30 zile de la data numirii sau alegerii în funcție ori de la data începerii activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încheierii mandatului sau a încetării activității;
- în termen de cel mult 30 zile de la data încetării suspendării din exercițiul funcției sau al demnității publice pentru o perioadă ce acoperă integral un an fiscal;
- în perioada detașării sau delegării, persoanele care sunt obligate să depună declarații de avere și declarații de interese le depun la instituția de la care au fost delegate sau detașate;
- persoanele care candidează pentru funcțiile de Președinte al României, deputat, senator, consilier județean, consilier local sau primar sunt obligate să își declare averea și interesele. Declarațiile de avere și de interese se depun la Biroul Electoral Central sau, după caz, la biroul electoral de circumscripție, odată cu declarația de acceptare a candidaturii, în două exemplare.





Rectificarea declarațiilor de avere și de interese

- la inițiativa persoanei responsabile cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și declarațiile de interese - persoanele responsabile pot recomanda modificarea declarațiilor în termen de 10 zile de la primirea acestora. Recomandarea privind rectificarea declarațiilor se face în scris și se transmite declarantului prin scrisoare recomandată sau se înmânează acesteia pe bază de semnătură de primire. Declarantul își poate rectifica declarația de avere și/sau declarația de interese, în termen de cel mult 30 de zile de la transmiterea recomandării;
- la inițiativa declarantului: în termen de 40 de zile de la depunerea inițială a declarației de avere și/sau a declarației de interese;
- declarațiile rectificate pot fi însoțite de documente justificative;
- declarațiile rectificate, împreună cu eventualele documente justificative depuse, se trimit de îndată Agenției, în copie certificată, de către persoana responsabilă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

Un fost secretar de stat a declarat în declarația de avere din anul 2017 la rubrica de venituri din salarii încasate în anul 2016 o sumă cu 19.370 lei mai mică decât cea pe care a încasat-o cu acest titlu de la o societate comercială și a declarat că nu are datorii, deși înregistra datorii în quantum de 165.351 lei. În continuare, în declarația de avere din anul 2018, aceeași persoană a declarat că nu are datorii, deși înregistra datorii în quantum de 149.226,8 lei și nu a declarat veniturile din cedarea folosinței bunurilor. De asemenea, în declarația de avere din anul 2019, fostul secretar de stat a declarat faptul că nu are datorii, deși înregistra datorii în quantum de 739.812,5 lei.

Întrebare:

- Cum se poate asigura o persoana care are obligația depunerii declarației de avere că valorile declarate sunt cele corecte?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Incompatibilități

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Incompatibilități

- „... pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate un oficial public nu trebuie să ia nici o decizie, fiind suficient faptul că ocupă concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.”

Agencia Națională de Integritate, Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese, 2016, pg. 14





Incompatibilități funcționarii publici

Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot fi desfășurate alte activități, remunerate sau nu:

- în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
- în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- în calitate de membru al unui grup de interes economic.

De asemenea, sunt interzise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I (părinți sau copii), inclusiv în cazul în care șeful ierarhic direct este demnitar.





Exerciții

Analizați, identificați prevederile legale incidente și argumentați dacă următoarele situații în care s-au aflat funcționarii publici reprezintă situații de incompatibilitate:

- Un funcționar public a exercitat funcția de consilier juridic atât în cadrul unei instituții publice cât și în cadrul unei societăți comerciale cu capital privat.
- Un funcționar public a exercitat simultan și funcția de angajat cu contract individual de muncă în cadrul unei instituții de învățământ aflată în subordinea instituției publice la care lucra.
- Un funcționar public a deținut simultan și calitatea de titular întreprindere individuală.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Declararea cadourilor

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Declararea cadourilor

- **Cadru legal:**

- 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
- Regulamentul de punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1126/2004.

- **Cine?**

- Persoanele care au calitatea de demnitar public și cele care dețin funcții de demnitate publică, magistrații și cei asimilați acestora, persoanele cu funcții de conducere și de control, funcționarii publici din cadrul autorităților și instituțiilor publice sau de interes public, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea.





Declaraarea cadourilor

- Termen de declarare
 - 30 de zile din momentul primirii bunului/bunurilor
- Declarația trebuie să cuprindă:
 - numele, prenumele, locul de muncă și funcția deținută de persoana în cauză;
 - descrierea în detaliu a bunului predat;
 - descrierea împrejurărilor în care a primit bunul;
 - data și semnătura.





Responsabil instituțional

Conform art. 2 din Legea nr. 251/2004:

- (1) Conducătorul autorității, instituției publice sau al persoanei juridice dispune constituirea unei comisii alcătuite din 3 persoane de specialitate din instituție, care va evalua și va inventaria bunurile prevăzute la art. 1.
- (2) Comisia prevăzută la alin. (1) ține evidența bunurilor primite de fiecare demnitar sau funcționar și, înainte de finele anului, propune conducătorului instituției rezolvarea situației bunului





Atribuțiile Comisiei

- înregistrează și ține evidența statistică, cantitativă și valorică a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- evaluează și inventariază bunurile;
- restituie primitorului bunurile a căror valoare este sub 200 euro;
- aprobă păstrarea de către primitor a bunurilor cu o valoare mai mare de 200 euro, cu condiția achitării de către acesta a diferenței de preț;
- propune, după caz, păstrarea bunurilor în patrimoniul unității, transmiterea cu titlu gratuit a bunurilor rămase în patrimoniul unității către o instituție publică de profil sau vânzarea prin licitație a acestor bunuri;
- ia măsuri pentru publicarea listei cuprinzând bunurile depuse și destinația acestora, în condițiile legii;
- asigură, prin grija compartimentelor de specialitate, păstrarea și securitatea bunurilor.





Exercițiu

Argumentați care dintre următoarele bunuri primite de un funcționar public în exercitarea atribuțiilor sale trebuie declarate (faceți referire la cadrul legal):

- o icoană din argint;
- o vază din cristal;
- un set de stilouri premium;
- o geantă din piele.





Conflictul de interese

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Conflictul de interese

art. 13 alin. 1 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind codurile de conduită pentru funcționarii publici:

Conflictul de interese se naște în *situația în care un funcționar public are un interes personal de natură să influențeze sau să pară a influența exercitarea imparțială și obiectivă a funcțiilor sale oficiale*; interesul personal al funcționarului public vizează orice avantaj pentru el însuși sau ea însăși sau în favoarea familiei sale, a părinților, prietenilor sau persoanelor apropiate, sau a persoanelor sau organizațiilor cu care el sau ea au avut relații de afaceri sau politice, precum și, de asemenea, orice obligație financiară sau civilă la care este constrâns funcționarul public.





Conflictul de interese

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD):

Un „conflict de interese” implică un conflict între datoria față de public și interesele personale ale unui funcționar public, în care funcționarul public are interese, în calitate sa de persoană privată, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților oficiale.





Conflictul de interese

Definiția prevăzută de art. 70 din Legea nr. 161/2003:

Prin conflict de interese se înțelege *situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.*





Conflictul de interese - Codul penal

Legea nr. 193/2017 pentru modificarea Legii nr. 286/2009 privind Codul penal:

Art. 301 - Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane

(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazurile în care actul sau decizia se referă la următoarele situații:

- a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;
- b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta.

Art. 308 - Infrațiuni de corupție și de serviciu comise de alte persoane

(1) Dispozițiile art. 289-292, 295, 297-300 și art. 304 privitoare la funcționarii publici se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice.





Condiții

1. Participarea la luarea unei decizii
2. Existența unui interes personal - acesta poate fi reprezentat de un beneficiu pe care oficialul public sau o persoană apropiată acestuia îl obține ca urmare a deciziei luate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Principiile de bază pentru tratarea conflictelor de interese

- Slujirea interesului public
- Susținerea transparenței și controlului exercitat de către public
- Promovarea responsabilității individuale și a exemplului personal
- Promovarea unei culturi organizaționale care să fie intolerantă față de conflictul de interese

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Studiu de caz

Conflictul de interese potențial - X este arhitectul șef al orașului ABC, iar tatăl său este directorul unei mari companii de construcții.

Conflictul de interese actual apare în momentul în care oficialul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri.

Conflictul de interese actual - X este arhitectul șef al orașului ABC, iar compania tatălui său a depus documentația pentru obținerea unei autorizații de construcție în respectivul oraș.

Conflictul de interese consumat este ce de-al treilea tip de conflict de interese: oficialul public participă la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Conflictul de interese consumat - X, în calitate sa de arhitect șef al orașului ABC, a semnat autorizația de construcție solicitată de compania tatălui său.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

Analizați, identificați prevederile legale incidente și argumentați dacă următoarele situații în care s-au aflat funcționarii publici reprezintă situații de conflict de interese.

- Un director executiv din cadrul unei instituții publice a semnat o dispoziție de plată în baza căreia s-a achitat o sumă de bani unei societăți comerciale în cadrul căreia soțul directorului executiv deținea calitatea de asociat.
- Un funcționar public de conducere a semnat mai multe documente aferente unui contract de vânzare - cumpărare încheiat între instituția publică la care lucra și o societate comercială în cadrul căreia soțul funcționarului public deține calitatea de asociat.
- Un funcționar public a întocmit și semnat mai multe documente cu ocazia controalelor efectuate la o societate comercială în cadrul căreia funcționarul public a avut anterior calitatea de salariat.





Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice (pantouflage)

- O formă specială de conflict de interese se produce prin *pantouflage* (fr) sau *amakudari* (jap). Aceasta se referă la părăsirea de către angajații/ funcționarii publici a sectorului public pentru a fi angajați în domeniul privat.
- Sunt atinse interesele statului, de exemplu, când funcționarii publici urmează cursuri de pregătire în diverse specializări din bani publici, după care părăsesc domeniul public pentru a se angaja în domeniul privat unde sunt mai bine plătiți.





Pantouflage

- Cele mai frecvente obiective ale unui sistem care abordează migrarea funcționarilor publici din sectorul public în cel privat sunt:
 - să se asigure că anumite informații dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv;
 - să se asigure că exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de câștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și
 - să se asigure că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora.





Pantouflage - reglementare

- În legislația românească, pantouflage-ul este reglementat lapidar, prin intermediul unor texte legale prevăzute dispart în diverse acte normative:
 - funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) din Lege nr. 161/2003 (*în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public*), nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici. (Lege nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției art. 94, alin. 3 coroborat cu art. 94, alin. 2, lit. c.);





Pantouflage - reglementare

- aleși locali/funcționari publici/personal contractual care cad sub incidența prevederilor O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora, art. 13;
- beneficiarii persoane fizice/juridice de drept privat nu au dreptul de a angaja persoane fizice sau juridice care au fost implicate în procesul de verificare/evaluare a cererilor de finanțare în cadrul procedurii de selecție pe parcursul unei perioade de cel puțin 12 luni de la semnarea contractului de finanțare;
- autoritățile cu competențe în gestionarea fondurilor europene au obligația să solicite instanței anularea contractului de finanțare care a fost încheiat, în cazul încălcării prevederilor alin. (1).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

Un funcționar public eliberat din funcția publică ca urmare a unei reorganizări susține că i se lezează dreptul la muncă prin interdicția de a își desfășura activitatea și de a acorda consultanță de specialitate, timp de 3 ani, la societățile la care a desfășurat activități de monitorizare și control. Funcționarul public consideră că i se interzice dreptul de a desfășura activități aducătoare de venituri pe această perioadă, fiind privat astfel de dreptul la muncă și de asigurare a mijloacelor de subzistență.

Întrebări:

1. Argumentați rolul acestei interdicții în păstrarea unui climat de integritate și încredere în sectorul public.
2. Argumentați dacă această interdicție afectează sau nu dreptul la muncă.





Accesul la informații de interes public

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Accesul la informații de interes public

- *Informație de interes public*: orice informație care privește activitățile sau rezulta din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației - art. 2 lit. b) din Legea nr. 544/2001
- *Accesul la informația de interes public*: posibilitatea oricărei persoane de a obține informații aflate în posesia instituțiilor statului.
- Accesul la informațiile de interes public reprezintă *un drept al persoanelor*, căruia îi corespunde *obligația corelativă a autorităților și instituțiilor publice* de a asigura exercitarea lui corespunzătoare





Accesul la informații de interes public - cadrul legal

- Art. 31 din Constituția României prevede că dreptul persoanei de a avea acces la orice informație de interes public nu poate fi îngrădit, iar autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice și asupra problemelor de interes personal.
- Legea nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 109/ 2007 privind reutilizarea informațiilor din instituțiile publice , cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr.123/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, , cu modificările și completările ulterioare
- Memorandumul cu tema „Creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public” (2016).
- Standarde de publicare a informațiilor de interes public (Anexele 4 și 5 la SNA)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Informații de interes public care se comunică din oficiu

- actele normative care reglementează organizarea și funcționarea autorității sau instituției publice;
- structura organizatorică, atribuțiile departamentelor, programul de funcționare, programul de audiențe al autorității sau instituției publice;
- numele și prenumele persoanelor din conducerea autorității sau a instituției publice și ale funcționarului responsabil cu difuzarea informațiilor publice;
- coordonatele de contact ale autorității sau instituției publice, respectiv: denumirea, sediul, numerele de telefon, fax, adresa de e-mail și adresa paginii de Internet;
- sursele financiare, bugetul și bilanțul contabil;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Informații de interes public care se comunică din oficiu

- programele și strategiile proprii;
- lista cuprinzând documentele de interes public;
- lista cuprinzând categoriile de documente produse și/sau gestionate, potrivit legii;
- modalitățile de contestare a deciziei autorității sau a instituției publice în situația în care persoana se considera vătămată în privința dreptului de acces la informațiile de interes public solicitate; de asemenea vor fi publicate formularele-tip ale cererii de informații de interes public și ale reclamației administrative.





Accesul la informațiile care se comunică din oficiu

- afișare pe pagina de internet proprie a autorității sau instituției publice;
- afișare la sediul autorității sau instituției publice sau prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă sau în publicații proprii;
- consultare la sediul autorității sau instituției publice, în punctele de informare-documentare, în spații special destinate acestui scop, după caz.





Informații de interes public care se comunică la cerere

- Pot fi solicitate și comunicate în scris ori în format electronic, iar solicitarea de informații de interes public sau reclamația administrativă se poate transmite prin mijloace electronice.
- Dacă sunt disponibile în format editabil, la cererea solicitantului, informațiile de interes public solicitate vor fi furnizate și în acest format.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

Un cetățean a solicitat comunicarea unui document dintr-un dosar de achiziții publice care conține și date cu caracter personal. Autoritatea publică a refuzat comunicarea documentului întrucât informațiile solicitate nu sunt informații de interes public, neputându-se confunda noțiunea de comunicare informații cu noțiunea de comunicare documente. Autoritatea publică a susținut că reclamantul nu are un interes determinat, legitim, personal, născut și actual.

Întrebări:

1. Argumentați dacă refuzul de comunicare a documentului este nelegal.
2. Argumentați dacă documentul poate fi comunicat chiar dacă conține date cu caracter personal.





Transparență în procesul decizional

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Transparență în procesul decizional

- O obligație a administrației publice (prevăzută de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică),
- Un standard de bună administrare sau un criteriu de legalitate.
- Transparența organizațională și decizională în cadrul unei organizații constituie instrumentul cele mai eficient în descurajarea și combaterea abuzurilor și a faptelor de corupție





Măsuri de transparență în procesul decizional

- publicarea în consultare a actelor normative, pe pagina de internet proprie a autorității sau instituției, afișarea la sediu într-un spațiu accesibil publicului, și transmiterea către mass-media centrală sau locală, după caz; anunțul privitor la elaborarea proiectului de act normativ privește inclusiv a instrumentelor de motivare, termenele de transmitere a propunerilor, sugestiilor sau recomandărilor cetățenilor și locul unde pot fi transmise acestea în scris;
- desemnarea unei persoane responsabile pentru relația cu societatea civilă în procesul de aplicare a Legii nr. 52/2003;
- primirea de sugestii sau propuneri de la cetățeni și a solicitărilor pentru organizarea dezbaterilor în ședințe publice de la organizațiile legal constituite, analizarea acestora și formularea de răspunsuri către toți cei care și-au exprimat puncte de vedere, organizarea de dezbateri publice conform regulilor stipulate de lege.





Registrul Unic al Transparenței Intereselor (RUTI)

- Platformă online care vizează înregistrarea de informații despre grupuri specializate care urmăresc să promoveze o propunere de politică publică sau urmăresc să contribuie la revizuirea uneia deja existente pentru ca întâlnirile dintre acestea și decidenții, care vor afișa agenda zilnică a întâlnirilor, să se organizeze prin cunoașterea reciprocă a intereselor celor două părți.
- Registrul stabilește un cadru de colaborare, complementar și anterior procedurii legale de transparență decizională, cu părțile interesate care își manifestă, din proprie inițiativă, interesul pentru un anumit domeniu ce intră în competența de reglementare a administrației publice centrale.





Platforma E-Consultare

- Este un instrument de optimizare a procesului de consultare publică, atât din perspectiva cetățenilor, cât și a instituțiilor publice.
- Conține date referitoare la proiectele de acte normative inițiate la nivelul administrației publice centrale începând cu luna martie 2019.
- Platforma este actualizată săptămânal prin preluarea integrală și exclusivă a formei proiectelor de acte normative lansate în consultare publică și publicată pe site-urile proprii ale autorităților.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Data.gov.ro

- Punct central de acces pentru seturile de date deschise livrate de autoritățile și instituțiile administrației publice
- Își propune să ajute publicul să găsească, să descarce și să folosească informațiile generate și deținute de structurile administrative.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Exercițiu

- O unitate administrativ teritorială a adoptat, în data de 18.12.2018, mai multe hotărâri cu privire la rectificarea bugetară și stabilirea nivelurilor pentru valorile impozabile, impozitele și taxele locale și alte taxe asimilate acestora.
- Anterior, în data de 24.07.2018, un cetățean a solicitat să îi fie puse la dispoziție proiectele de hotărâri ale unității administrativ-teritoriale, în format electronic, la adresa specificată, cu 30 de zile lucrătoare înainte de supunerea la vot a proiectului, astfel încât să își poată exercita dreptul de a participa activ la luarea deciziilor.
- În ciuda solicitării pe care a adresat-o autorității, niciunul din proiectele ce au stat la baza adoptării hotărârilor nu i-a fost comunicat, astfel încât să își poată exercita dreptul de a participa activ la luarea deciziilor, unitatea administrativ teritorială argumentând că actele în cauză au caracter individual, întrucât acestea produc efecte față de anumite persoane, și nu ar intra, în consecință, sub incidența Legii nr. 52/2003.
- Proiectele de hotărâre au fost afișate la sediul instituției, dar nu a fost respectat termenul de 30 de zile.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

Întrebări:

1. Argumentați de ce proiectele la care se face referire în speță erau proiecte de acte normative și nu acte cu caracter individual.
2. Argumentați dacă i s-a încălcat cetățeanului dreptul de participare la luarea deciziilor și care considerați că este remediul legal. Menționați cadrul legal incident.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu

- Identificați pe <http://ruti.gov.ro/> care dintre decidenții de la nivelul instituțiilor din care faceți parte sunt prezenți în platformă. Fiecare participant raportează online dacă există decidenți aflați în funcție la nivelul instituției prezenți pe ruti.gov.ro (timp lucru: 5 minute).
- Identificați pe portalul <https://data.gov.ro/> dacă instituțiile din care faceți parte au publicat baze de date în format deschis și care este cea mai recentă bază de date publicată. Dacă e cazul, argumentați de ce credeți că instituția din care faceți parte nu a publicat date în format deschis pe portalul data.gov.ro. Fiecare participant raportează online numărul de baze de date identificate și data celei mai recente baze de date (timp lucru: 5 minute).





Protecția avertizorului în interes public

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Protecția avertizorului în interes public

- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- *Avertizarea în interes public*: sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței - art. 3 lit. a)
- *Avertizorul în interes public*: persoana care face o sesizare potrivit lit. a) și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute la art. 2 - art. 3 lit. b)





Faptele care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public

- infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor autorităților publice;
- încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;





Faptele care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public

- folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale; incompetența sau neglijența în serviciu;
- încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- incompetența sau neglijența în serviciu;





Faptele care pot constitui subiectul unei avertizări în interes public

- evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
- emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților publice, instituțiilor publice și al celorlalte unități prevăzute la art. 2;
- încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.





Sesizarea poate fi adresată cumulativ sau separat:

- șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice sau al unității din care face parte persoana care a încălcat legea;





Sesizarea poate fi adresată cumulativ sau separat:

- organelor judiciare;
- organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- comisiilor parlamentare;
- mass-media;
- organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- organizațiilor neguvernamentale.





Măsuri de protecție împotriva eventualelor represalii

- La cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare au obligația, instituită prin art. 7 lit. b) din Legea nr. 571/2004, de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a autorității publice, instituției publice sau a unității bugetare, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de ședința, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.
- În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.





Exercițiu - Speța 1

Un funcționar public a făcut parte din echipa care în anul 2016 a efectuat controlul la DSVSA București, finalizat prin întocmirea Raportului privind controalele efectuate la DSVSA București, prin care au fost constatate încălcări ale reglementarilor în vigoare. Ca urmare a raportului, în anul 2017, a fost sesizată Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism - Structura centrală, precum și Direcția Națională Anticorupție. Prin Ordinul nr. 314/22.01.2019, emis de ANSVSA, s-a dispus detașarea funcționarului public, fără acordul său, pe o funcție inferioară, de la ANSVSA la DSVSA București, chiar entitatea a cărei activitate a făcut obiectul controlului efectuat de către funcționar în anul 2016 și al sesizărilor către DIICOT și DNA.

Întrebări:

1. Argumentați dacă funcționarul public este avertizor în interes public și poate beneficia de protecția Legii nr. 571/2004.
2. Argumentați dacă Ordinul nr. 314/2019 poate fi privit ca o sancțiune indirectă pentru actul de avertizare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu - Speța 2

Un salariat al unei companii naționale (personal contractual) a participat, în data de 15 martie 2016, la postul de televiziune Realitatea TV la emisiunea „Jocuri de putere” fără a obține în prealabil un acord din partea companiei pentru a putea participa la aceasta emisiune. Încă de la începutul emisiunii, la momentul prezentării invitaților, salariatul a menționat calitatea sa de secretar general al sindicatului din cadrul companiei. În cadrul emisiunii salariatul a făcut afirmații cu privire la cunoștințele slabe tehnice și profesionale ale superiorul ierarhic, lipsa de oportunitate a externalizării unor servicii, nelegalitatea concursurilor organizate și încălcarea regulamentului de recrutare și promovare de către managementul companiei. La data de 21.09.2016, compania națională a emis Decizia nr. 742/2016 prin care s-a dispus sancționarea disciplinară a salariatului cu reducerea salariului de bază pe o durată de o lună, cu 5 %. Salariatul nu a invocat în fața comisiei de disciplină prevederile Legii nr. 571/2004.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Exercițiu - Speța 2

Întrebări:

1. Argumentați dacă salariatul este avertizor în interes public și poate beneficia de protecția Legii nr. 571/2004.
2. Argumentați dacă funcția de lider sindical îi conferea mai multă libertate de exprimare decât cea de simplu salariat.





Distribuirea aleatorie a dosarelor/ sarcinilor de serviciu

- Nu există mecanisme clar reglementate de repartizare aleatorie a dosarelor/sarcinilor de serviciu în instituțiile administrației publice.
- Reprezintă o importantă garanție a respectării *principiului egalității*.
- Este posibilă doar în cazurile în care există, în cadrul instituției, un număr suficient de angajați care au în fișa postului rezolvarea unui anume tip de sarcini





Planul de integritate

- Planul de integritate al unei entități publice este un document operațional, elaborat și actualizat anual, în conformitate cu prevederile art. 6 din Hotărârea nr. 583/2016 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.
- Toate instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, inclusiv structurile subordonate, coordonate sau aflate în autoritatea acestora, precum și întreprinderile publice au obligația dezvoltării documentelor strategice de tip Planuri de integritate





Managementul calității și controlul intern managerial al instituțiilor publice

- Instrumentele folosite în managementul calității în administrația publică sunt instrumente suport și pentru prevenirea corupției.
- La nivelul României, „...a fost încurajată utilizarea de instrumente de management precum cele vizând calitatea (în principal CAF și ISO), sau de standarde aplicabile la nivelul administrației (Control managerial intern, standarde introduse pe anumite domenii în vederea eficientizării cheltuielilor etc.) și se au în vedere importante măsuri de eficientizare a cheltuielilor în scopul unei mai bune corelări a resurselor cu rezultatele”
- Sistemul de control intern managerial (SCIM) al oricărei entități publice operează cu o diversitate de procedee, mijloace, acțiuni, dispoziții, care privesc toate aspectele legate de activitățile entității, fiind stabilite și implementate de conducerea entității pentru a-i permite deținerea unui bun control asupra funcționării entității în ansamblul ei, precum și a fiecărei activități/operațiuni în parte.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Dezvoltarea durabilă

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Dezvoltarea durabilă

- Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul "Viitorul nostru comun", cunoscut și sub numele de Raportul Brundtland (1987):

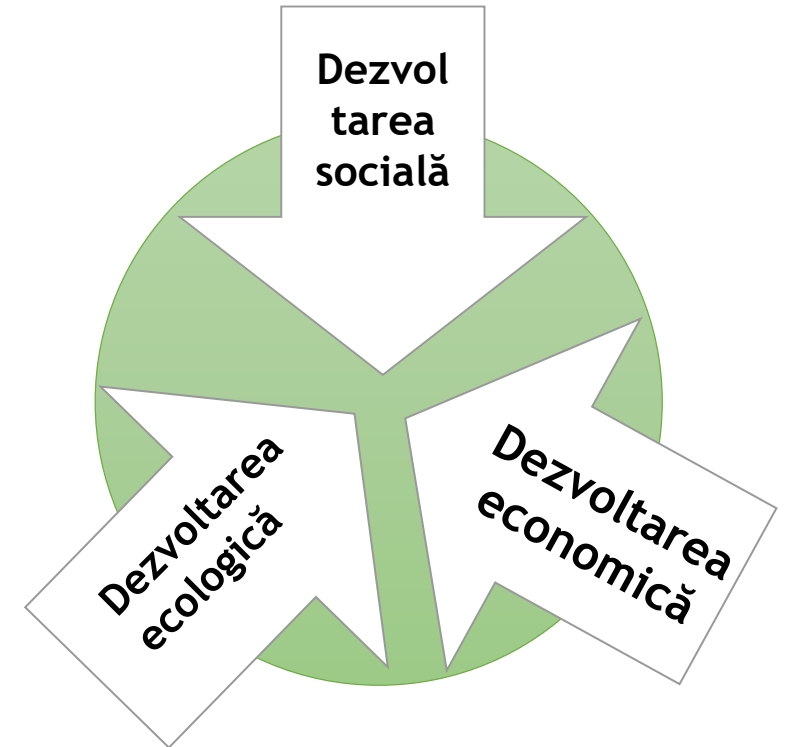
„Dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoile prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.”

- Durabilitatea pleacă de la ideea că activitățile umane sunt dependente de mediul înconjurător și de resurse. Sănătatea, siguranța socială și stabilitatea economică a societății sunt esențiale în definirea calității vieții.
- În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, sub aspect economic și social.
- Obiect al dezvoltării durabile este acum și preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații.



Principalii piloni ai dezvoltării durabile

- *Dezvoltarea economică* (vizează dezvoltarea socio-economică / prosperitate economică și transportul durabil);
- *Dezvoltarea socială* (vizează incluziunea socială, schimbările demografice și sănătatea publică și cultură);
- *Dezvoltarea ecologică* (vizează protecția mediului, consumul și producția durabilă, conservarea și managementul resurselor naturale, schimbările climatice și energia curată).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030

- Dezvoltarea durabilă reprezintă, în contextul românesc, dorința realizării unui echilibru, o sinteză între aspirațiile cetățeanului născut liber, societatea de care depinde și prin care se definește și contextul care permite realizarea de sine.
- Acest echilibru pornește de la om, actor central care caută un echilibru individual și condiții favorabile pentru a se realiza.
- Condițiile favorabile sunt influențate de societatea care trebuie să îl susțină și să îl motiveze și de mediul prin care se regăsește și își poate găsi echilibrul.
- Rolul statului în contextul dezvoltării durabile este să ajute la realizarea acestui echilibru, nu doar pentru cetățenii de acum, dar și pentru generațiile viitoare.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ

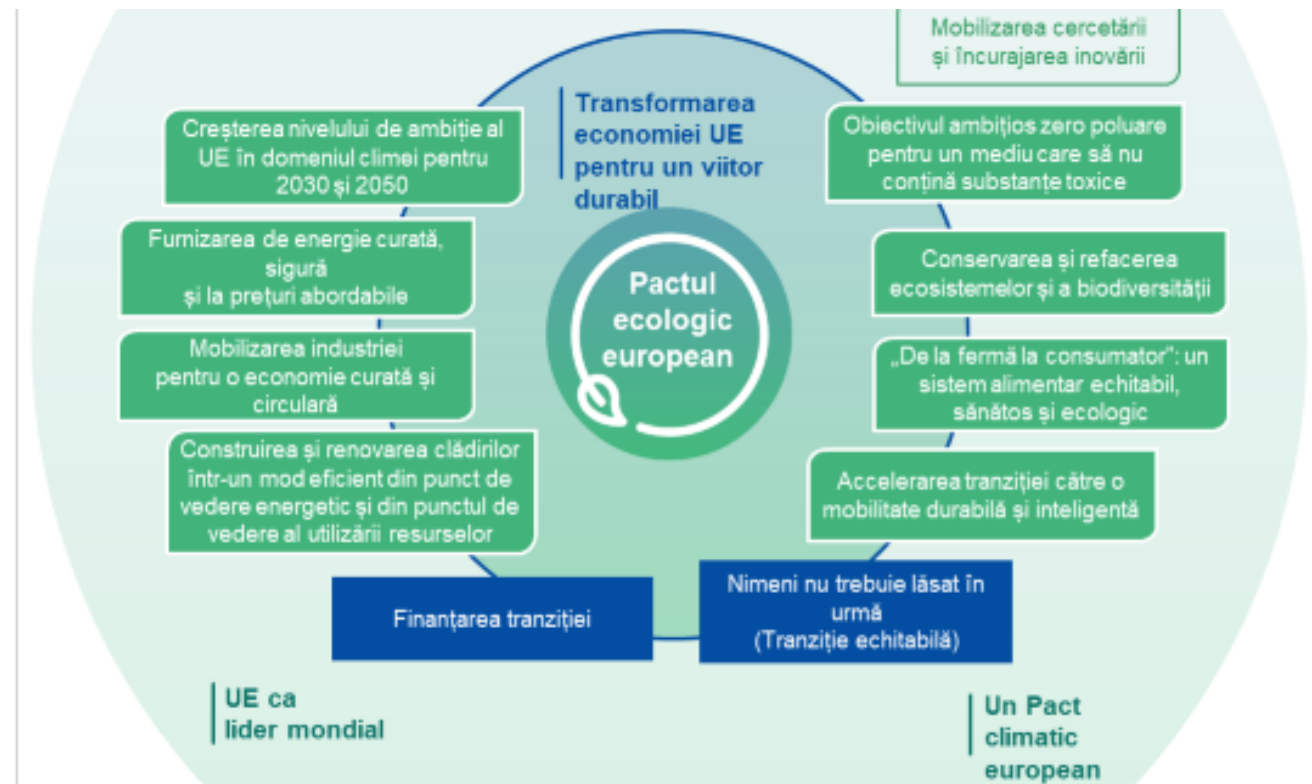


Instrumente Structurale
2014-2020

Pactul Verde European

Uniunea Europeană (UE) face tranziția către o nouă strategie - una care prioritizează neutralitatea climatică, poluare zero, energie accesibilă și sigură, transportul inteligent și accesul la alimente de înaltă calitate.

Pentru a se asigura că toate investițiile sunt canalizate către proiecte durabile, Comisia Europeană a lansat Taxonomia Uniunii Europene pentru Activități Durabile - un instrument important de finanțare pentru tranziție în cadrul Pactului Ecologic European.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Agenda 2030

- Noua agendă globală reprezintă un apel universal la acțiune pentru a pune capăt sărăciei, protejarea planetei și asigurarea faptului că toți oamenii se bucură de pace și prosperitate.
- Pentru prima oară, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și cele aflate în curs de dezvoltare.
- Cele 17 ODD-uri, împreună cu cei 169 indicatori au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2016.
- Obiectivele sunt interconectate și complementare.
- Implementarea cu succes a ODD-urilor presupune crearea de parteneriate dintre guverne, sectorul privat, societatea civilă și cetățeni.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

	OBIECTIVE DEZVOLTARE DURABILĂ	Social	Economie	Mediu & Energie	Drepturi și Guvernanță
1	Fără sărăcie				
2	Zero foame				
3	Sănătate și stare de bine				
4	Educație de calitate				
5	Egalitate de gen				
6	Apă curată și igienă				
7	Energie accesibilă și curată				
8	Muncă decentă și creștere economică				
9	Industrie, inovație și infrastructură				
10	Inegalități reduse				
11	Orașe și comunități durabile				
12	Consum și producție responsabile				
13	Acțiuni asupra climei				
14	Viața sub apă				
15	Viața pe pământ				
16	Pace, justiție și instituții puternice				
17	Parteneriate pentru obiective				

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





Dezvoltarea durabilă și etica:

- Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD), precum conceptul de dezvoltare durabilă (SD) în sine, sunt deschise interpretărilor din mai multe perspective și același lucru este valabil și pentru implicațiile lor etice.
- În timp ce valorile ODD sunt larg acceptate ca universale, structura etică a ODD este complexă, cu interpretări și idei diferite, funcție de perspective.
- Abordarea problemelor economice - oameni, planetă, profit - are în vedere evaluarea dezvoltării pe trei dimensiuni: economică, socială și de mediu; macroeconomia ține cont de anumite valori, precum viața și sănătatea umană, ce nu pot fi evaluate moral în termeni financiari și nu pot fi ponderate.
- Deși inițial dezvoltarea durabilă a fost confundată mai ales cu protecția mediului împotriva poluării industriale, conceptul a îmbrățișat foarte repede aspecte noi cu privire la etica socială, dezvoltarea durabilă are o dimensiune importantă de solidaritate socială.
- Totodată, valorile sociale și culturale au un caracter dinamic și colectiv.





Indicatori de dezvoltare durabilă - Institutul Național de Statistică

- Indicatorii prezenți în baza de date urmăresc obiectivele țintă și modalitățile de acțiune la orizontul anilor: 2013, 2020, 2030, stabilite prin Strategia Națională de Dezvoltare Durabilă și sunt construiți pe baza informațiilor care sunt disponibile în Institutul Național de Statistică, Ministerul Mediului și Pădurilor și instituțiile în subordinea sau coordonarea acestuia și a metodologiilor care sunt armonizate cu cele ale Uniunii Europene.
- Baza de date - Indicatori de Dezvoltare Durabilă în România (IDDR)
 - *Obiectiv 1.* Transformări structurale și echilibre macroeconomice
 - *Obiectiv 2.* Schimbări climatice și energie curate
 - *Obiectiv 3.* Transport durabil
 - *Obiectiv 4.* Producție și consum durabile





Indicatori de dezvoltare durabilă - Institutul Național de Statistică

- Baza de date - Indicatori de Dezvoltare Durabilă în România (IDDR)
 - *Obiectiv 5.* Conservarea și gestionarea resurselor naturale
 - *Obiectiv 6.* Sănătate publică
 - *Obiectiv 7.* Incluziune socială, demografie și migrație
 - *Obiectiv 8.* Sărăcia globală și sfidările dezvoltării durabile
 - *Obiectiv 9.* Educație și formare profesională
 - *Obiectiv 10.* Cercetare științifică și dezvoltare tehnologică, inovare
 - *Obiectiv 11.* Creșterea productivității muncii și îmbunătățirea ratei de ocupare
 - *Obiectiv 12.* Politica de investiții și diversificarea surselor de finanțare





Indicatori de dezvoltare durabilă - Institutul Național de Statistică

- Baza de date - Indicatori de Dezvoltare Durabilă în România (IDDR)
 - *Obiectiv 13*. Capacitatea administrativă și calitatea serviciilor publice
 - 013_1. Datoria publică în PIB
 - 013_2. Încrederea cetățenilor în instituțiile statului
 - 013_3. Numărul cazurilor de infringement
 - 013_4. Disponibilitatea guvernării electronice
 - 013_5. Ponderea persoanelor de 16-74 ani care au folosit internetul în ultimele 3 luni pentru a accesa site-urile autorităților publice, din total persoane de 16-74 ani





Dezvoltarea durabilă - teme de interes

- Principiul „poluatorul plătește”;
- Protecția biodiversității;
- Utilizarea eficientă a resurselor;
- Atenuarea și adaptarea la schimbările climatice;
- Combaterea deșertificării;
- Reziliența la dezastre etc.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Egalitatea de șanse

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



www.poca.ro



Egalitatea de șanse

- Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.
- Are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă dizabilități sau orientare sexuală.
- Abordarea integratoare a egalității de gen face referire la înglobarea egalității, nediscriminării și diversității în legislație, politicile, programele și practicile autorităților/instituțiilor publice.





Egalitatea de șanse

- Cetățenii Uniunii Europene au dreptul la tratament egal indiferent de sex, etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală. În calitate de stat membru, România s-a angajat să respecte aceste drepturi și să promoveze diversitatea.
- Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale.
- Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații.
- Dezvoltarea unei culturi a oportunităților egale presupune implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectorul public și privat, inclusiv societatea civilă.





Egalitatea de șanse

- Deși există încă inegalități, UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați, prin legislația tratamentului egal și integrarea dimensiunii egalității de gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor. Egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii este de importanță crucială în spațiul comunitar, plasând problematica egalității de șanse în centrul Strategiei Europene pentru Ocupare.
- În domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie.
- Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.





Cadrul legal

- HG nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei:
 - promovarea perspectivei de gen în procesul educațional;
 - promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare;
 - creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța concilierii vieții de familie cu viața profesională;
 - încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării;





Cadrul legal

- HG nr. 365/24.05.2018 privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și Planul operațional pentru perioada 2018 - 2021 pentru implementarea Strategiei:
 - monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie;
 - combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, combaterea fenomenului de violență de gen;
 - introducerea perspectivei de gen în politicile naționale.





Tratarea egală a cetățenilor

- În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost completată de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:
 - rasă sau origine etnică;
 - religie și credință;
 - dizabilități;
 - orientare sexuală;
 - vârstă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Discriminare

„Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

(Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).





Discriminare

- Grupurile supuse cel mai adesea discriminării și asupra cărora s-au centrat cele mai multe studii sunt minoritățile etnice, rasiale, religioase, grupurile de imigranți.
- O preocupare aparte a existat pentru discriminarea practică la adresa femeilor.
- În ultima perioadă un interes special este acordat studiilor referitoare la discriminarea minorităților sexuale, a persoanelor cu necesități speciale, precum și a vârstnicilor.





Discriminarea pe criterii de dizabilitate

- În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care se impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului.
- Acest efort nu va fi disproporționat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor privind dizabilitatea ale statului în cauză.





UNIUNEA EUROPEANĂ



POCA
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

