



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOȘORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Organismul Intermedier Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Muntenia



Communication for Community  
www.c4c.ro

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

# munca

are genul feminin

## GHID INFORMATIV





---

## MOTTO

*“Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei democrații care dorește să ia măsuri ca opiniile femeilor și bărbaților să se bucure de aceeași greutate și influență. A milita pentru drepturi reale pentru femei înseamnă să tindem către o societate care să dea dovadă de generozitate și de o toleranță care poate crea drepturi cetățenești depline și egale pentru toți”.*

**Glenys Kinnock - membră a Parlamentului European**



# munca

are genul feminin

---

## CUPRINS

|   |               |
|---|---------------|
| <i>Capitolul 1:</i> Necesitatea existenței acestui ghid   | ..... pag. 02 |
| <i>Capitolul 2:</i> Ce înseamnă discriminare?   | ..... pag. 08 |
| <i>Capitolul 3:</i> Egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii  | ..... pag. 14 |
| <i>Capitolul 4:</i> Legislația în vigoare în domeniul promovării incluziunii sociale și egalității de șanse pe piața muncii a femeilor aflate în situații de risc de excludere socială. | ..... pag. 29 |
| <i>Capitolul 5:</i> Strategia și planul de acțiune a proiectului<br>"Munca are genul feminin"   | ..... pag. 34 |

## NECESITATEA EXISTENȚEI ACESTUI GHID

1. *Informații generale cu privire la incluziunea socială și egalitatea de șanse*
2. *Date statistice cu privire la situația femeilor pe piața muncii*
3. *Motivele, factorii și cauzele care duc la accesul scăzut pe piața muncii în rândul femeilor*
4. *Stereotipuri și prejudecăți în relațiile de gen*

Problematika pe care ne propunem să o abordăm în conținutul acestui document este fenomenul gradului redus de ocupare pe piața forței de muncă în rândul femeilor, cauzele care duc la apariția și menținerea acestuia și modul în care acesta poate fi prevenit, diminuat sau combătut.

Astfel, la baza acestui ghid informativ este promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile aflate în situații de risc de excludere socială, astfel încât aceste categorii să aibă oportunități egale, să fie în măsură să trăiască cu egalitatea de șanse

asigurată de lege și să beneficieze de implicațiile pozitive ale respectului față de sine și ale respectului din partea celorlalți.

### *Vom trata această temă sub două aspecte:*

- a. Sensibilizarea comunității cu privire la efectele pozitive ale respectării principiului incluziunii sociale și egalității de șanse;
- b. Acordarea sprijinului necesar pentru femeile defavorizate pe piața muncii.

### *1. Informații generale cu privire la incluziunea socială și egalitatea de șanse*

**Incluziunea socială** presupune integrarea în societate a grupurilor defavorizate, vulnerabile, care se găsesc, din diferite motive, în situații de marginalizare sau excludere socială. Incluziunea socială este definită drept politica de răspuns la situațiile de excludere socială potrivit documentelor Consiliului European din anul 2000, între care se distinge Strategia Lisabona. Unul dintre elementele definitorii ale incluziunii sociale este **asigurarea oportunităților egale**.

**Egalitatea de șanse** reprezintă participarea neîngrădită a oricărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități

sau orientare sexuală, acest lucru fiind fundamentat pe garanții sociale, morale și juridice. Recunoașterea formală a dreptului la egalitate și la nediscriminare este atât un proces cultural cât și unul social-economic, deoarece presupune eliminarea stereotipurilor culturale, dar și schimbarea stărilor de fapt caracterizate prin lipsa accesului la locuință, loc de muncă, educație, asigurare medicală, etc. Pentru a avea efect promovarea principiului oportunității egale și non-discriminării, trebuie să se acționeze la toate nivelele și în toate aspectele care duc la producerea și menținerea excluziunii sociale.

Categoriile sociale dezavantajate și confruntate cu riscul excluziunii sociale au nevoie de șanse egale și de respect

din propria lor parte și de recunoaștere din partea societății.

Comunitățile de proveniență trebuie să recunoască valoarea educației, a formării profesionale și a ocupării pe piața muncii în raport cu femeile, iar personalul din școli, companii, administrație locală, mass-media și organizații civice trebuie să renunțe la practicile discriminatorii, bazate pe stereotipuri. Asigurarea egalității de șanse presupune

adoptarea unei atitudini corespunzătoare și corecte ținând cont de factorii caracteristici care influențează persoana sau persoanele în cauză, permițând fiecărui individ să se dezvolte și să își folosească întregul potențial, fără a i se impune limitări și îngrădiri de orice fel, care nu sunt întotdeauna proprii persoanei sale, ci genului sau categoriei din care face parte.

## 2. Date statistice cu privire la situația femeilor pe piața muncii

**Beneficiarii acțiunilor noastre îi putem grupa în două categorii:**

- a. Grupul vulnerabil - femeile expuse riscului de excludere și/sau marginalizare socio-profesională;
- b. Societatea în ansamblu.

În prima categorie intră atât femeile care sunt în căutarea unui loc de muncă, cât și cele care au deja un loc de muncă, dar își doresc să avanseze în carieră.

Activitățile noastre de promovare a incluziunii sociale și a egalității de șanse pentru femeile defavorizate pe piața muncii se dezvoltă în 2 regiuni, respectiv București – Județul Ilfov și Sud – Muntenia, Județul Argeș.

Mai jos este prezentată situația privind gradul de ocupare și accesul pe piața muncii în rândul femeilor atât la nivelul țării cât și local, în cele două județe.

### Situația femeilor pe piața muncii la nivel național

| Nr. Crt. | Resursa                                       | Nr. Pers /Procent | An de referință |
|----------|---|-------------------|-----------------|
| 1        | Populația țării                               | 21.431.000        | Trim. III. 2010 |
| 2        | Femei   | 10.997.000        | Trim. III 2010  |
| 3        | Femei active pe piața muncii                  | 4.553.000         | Trim. III 2010  |
| 4        | Rata de activitate a femeilor pe piața muncii | 57,4%             | Trim. III 2010  |
| 5        | Rata de ocupare a femeilor pe piața muncii    | 57,4 %            | Trim. III 2010  |
| 6        | Rata șomajului                                | 6.3%              | Trim. III 2010  |

*Potrivit studiilor Institutului Național de Statistică, în trimestrul III al anului 2010, la nivel național pe grupe de vârstă, gradul de ocupare și activitate pe piața muncii al femeilor se prezintă după cum urmează :*

*După cum se observă, gradul de participare pe piața muncii este mai ridicat pentru femeile cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani.*

| Nr. Crt. | Grupe de vârstă  | Rata de activitate, % | Rata de ocupare, % |
|----------|------------------|-----------------------|--------------------|
| 1        | Total din care : | 57.4                  | 53.6               |
| 2        | 15-24 ani        | 28.1                  | 21.5               |
| 3        | 25-54 ani        | 72.6                  | 68.7               |
| 4        | 55-64 ani        | 36.0                  | 35.4               |

Rata șomajului în rândul femeilor la nivel național, pe grupe de vârstă, în trimestrul III anul 2010 este reprezentată astfel :

| Nr. Crt. | Grupe de vârstă  | Rata șomajului BIM,% |
|----------|------------------|----------------------|
| 1        | Total din care : | 6.3                  |
| 2        | 15-24 ani        | 14.5                 |
| 3        | 25- peste        | 3.0                  |

Sursa: Institutul Național de Statistică

Situația femeilor pe piața muncii la nivel local:

| Județul ARGEȘ                 |           |                 |
|-------------------------------|-----------|-----------------|
| Resursa                       | Nr. Pers. | An de referință |
| Populația județului           | 640.871   | 2009            |
| Femei                         | 328.916   | 2009            |
| Femei active pe piața muncii  | 127.400   | 2010            |
| Femei ocupate pe piața muncii | 116.200   | 2010            |
| Femei șomere                  | 11.200    | 2010            |

Sursa: [www.arges.insse.ro](http://www.arges.insse.ro) ; Direcția Județeană de Statistică Argeș

| Județul ILFOV       |           |                 |
|---------------------|-----------|-----------------|
| Resursa             | Nr. Pers. | An de referință |
| Populația județului | 308.726   | 2009            |
| Femei               | 158.429   | 2009            |
| Femei șomere        | 1.176     | 2008            |

Sursa: [www.ilfov.insse.ro](http://www.ilfov.insse.ro)

### 3. Factorii și cauzele care duc la accesul scăzut pe piața muncii în rândul femeilor

Accesul pe piața muncii în general și în special pentru femei este îngădit de o mulțime de factori cum ar fi:

- lipsa sau gradul redus de școlarizare;
- constrângerile de ordin familial și normele comunitare tradiționale, referitoare la rolurile femeilor și relațiile de gen;
- lipsa de încredere și a stimei de sine pe care femeile le cultivă și dificultatea reconcilierii vieții de familie cu activitatea

profesională, datorată, printre altele, și lipsei serviciilor sociale accesibile în materie de îngrijirea membrilor de familie dependenți;

- atitudinea angajatorilor față de femei, prin prisma stereotipurilor și prejudecăților practicate de societate în general;
- practicile discriminatorii rezultate în funcție de felul în care sunt văzute femeile în societate, indiferent dacă aparțin sau nu unui grup vulnerabil care prin specificul lui este predispus prejudecăților;
- lipsa de informații privind legislația oportunităților egale și antidiscriminării atât la femei și membrii grupurilor vulnerabile, cât și la angajatori;
- lipsa de informații despre posibilitățile de calificare/recalificare și de ocupare profesională.

#### 4. Stereotipuri și prejudecăți în relațiile de gen

**Prejudecata** este o idee sau convingere a oamenilor cu privire la o persoană sau un grup, concepută în general fără o cunoaștere reală și completă a potențialului, situației și contextului în ansamblu.

**Voltaire spunea că: „Prejudecata este opinie fără judecată”.**

**Stereotipurile** sunt convingerile și credințele unei comunități cu privire la atributele și așteptările față de o persoană. După cum știm, societatea românească este dominată de prejudecăți cum ar fi **„superioritatea bărbaților”** și **„dreptul de proprietate al bărbaților asupra femeilor”**; acestea scot în evidență inegalitățile dintre cele două genuri.

#### Sex, gen, relații de gen

**Sexul** definește diferențele biologice dintre bărbați și femei.

**Genul** identifică diferențele de roluri și responsabilități dintre femei și bărbați, diferențe construite social, însemnând modul în care suntem formați de societate după ce ne naștem.

**Relațiile de gen** reprezintă modul în care femeile și bărbații se raportează unii la alții, în cadrul relațiilor individuale și de grup.

#### Rolurile de gen

Societatea asociază atitudinile și comportamentele dominante cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită comunitate.

De exemplu, a da naștere unui copil este rolul de sex (specific femeii), în timp ce a avea grijă, a crește copilul este un rol de gen care este de cele mai multe ori atribuit femeilor, dar poate fi îndeplinit și de bărbați.

Rolurile sociale în general și rolurile de gen în special se modelează în interiorul comunităților ca rezultat al schimbărilor sociale, economice, politice și culturale.

**Factorii care influențează inegalitățile de gen sunt:**

- valorile identitare conform cărora rolul principal al femeii este acela de mamă;
- instituțiile care constrâng sau promovează egalitatea de gen;
- comportamentele și atitudinile referitoare la acceptarea sau neacceptarea egalității de gen la nivelul familiei sau al societății – stereotipuri de gen.

**Stereotipurile de gen** se definesc ca fiind sisteme organizate de credințe și opinii, care există într-o societate, în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Credințele stereotipuri ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie în viziunea comunității.

Existența stereotipurilor este dată în principal de calitatea și cantitatea informațiilor pe care le avem despre o persoană, precum și despre poziția acesteia în grup.

Stereotipurile de gen pot fi împărțite în două categorii:

**1. Culturale** - provin din imaginile pe care ni le formăm în funcție de propria noastră cultură prin intermediul școlii, bisericii, artei, cărților, filmelor, muzicii, mass-mediei etc;

**2. Personale** - reprezintă propriile noastre convingeri cu privire la atributele unui grup, considerând că acel grup are anumite caracteristici specifice (în cazul nostru, bărbați, femei).

Stereotipurile prin efectele lor pot fi atât negative cât și pozitive și capătă o latură agravantă la momentul când sunt folosite ca standarde în evaluarea altora.

#### **Stereotipurile de gen apar în toate etapele de viață ale femeii:**

**În copilărie**, fetele sunt educate în sensul feminității, adică trebuie să fie delicate, tandre, suave, supuse, protectoare, spre deosebire de băieții care trebuie să reprezinte masculinitate, duritate, control etc. Astfel, se face distincție clară între cele două sexe.

#### **Exemplu :**

*“Îmbrăcămintea fetelor trebuie să fie în nuanțe de roz și roșu, iar a băieților, albastru, verde”.*

*“Jucăriile sunt de două feluri: pentru băieți și pentru fete”.*

*“Fetele trebuie să se joace cu fetele, pentru că băieții sunt obraznici”.*

#### **În timpul școlii**

Școala contribuie și menține, prin diverse mecanisme, la separația între genuri, creând bărbați și femei cu orientări, preferințe și competențe diferite, limitând de multe ori posibilitățile de exprimare ale individului în viața publică (în cazul femeilor) și în viața privată (în cazul bărbaților).

#### **Exemplu :**

*În jocurile de rol aplicate în activitățile școlare, fetele sunt “prințese”, “mame”, “doctorițe”, “asistente”, “fac mâncare”, “spală rufe” etc, în timp ce băieții sunt “șoferi”, “ingineri”, “polițiști”, “cosmonauți”, etc.*

În următoarea etapă, femeile fie rămân în familie și desfășoară activități domestice, fie își caută un loc de muncă.

În cazul în care **rămân în familie**, femeile desfășoară activități cu rol administrativ, de reproducere, grija și educația copiilor, sprijin emoțional pentru membrii familiei, susținător în promovarea carierei unui membru al familiei, fără a-și dezvolta abilități care să îi permită o viață independentă.

În situația când **intră pe piața muncii**, femeile își aleg meserii, în anumite domenii, păstrând linia atributelor pe care le-au dobândit în baza stereotipurilor întâlnite în etapele anterioare ale vieții lor.

Feminizarea ocupațiilor presupune procesul prin care anumite ocupații, în care femeile au pătruns în număr mare, au ajuns să fie considerate meserii tipic feminine – cu statut și retribuție inferioare celor dominate de bărbați.

Multe dintre ocupațiile feminizate sunt cele care în mod tradițional înglobează atribute și calități tipic feminine (empatie, grijă față de alții, capacitate de relaționare). Astfel, femeile activează, în general, în domenii ca învățământ, asistență socială, asistență medicală etc.

#### **Efectele stereotipurilor asupra indivizilor și societății:**

- tendința oamenilor de a se conforma stereotipului, considerat a fi regulă;
- imaginea de sine cu implicații asupra respectului și încrederii în sine.

#### **Diferențe de gen**

##### **Termenul descrie diferențele dintre bărbați și femei sub trei aspecte:**

- a. accesul pe piața muncii;
- b. accesul la viața politică;
- c. domeniul bunăstării umane în sensul larg.

**Explicația acceptată în sens larg a persistenței diferențelor de gen, în dezavantajul femeilor, se concentrează în două domenii:**

#### **A. Capitalul uman**

Analizând sub aspectul caracteristicilor personale (educație, experiență etc), reiese faptul că diferențele de salarizare sunt în funcție de diferențele reale dintre bărbați și femei în ce privește disponibilitatea investirii în educație și calificare.

#### **B. Structurarea pieței de muncă**

Salarizarea inferioară a femeilor este dată de structura pieței muncii care conduce la segregarea femeilor care muncesc. Segregarea de sex reprezintă excluderea femeilor din anumite sectoare ocupaționale.

În momentul când femeia ocupată în piața forței de muncă este pusă în situația de a îndeplini multiplele roluri sociale, atât pentru satisfacerea nevoilor și dorințelor personale, cât și satisfacerea trebuințelor și dorințelor celor de care femeile au "grijă" în mod natural (soț, copii, rude).

Responsabilitățile pe care le au femeile care au o familie determină în principal salarizarea mai redusă a acestora pe piața muncii. Aceste responsabilități plasează o serie de constrângeri asupra accesului acestor femei la salarii și la o carieră.

Femeile care realizează simultan munca plătită și cea domestică nu au la dispoziție două resurse necesare în avansarea pe piața muncii, respectiv, timpul și mobilitatea spațială și sunt percepute ca fiind mai puțin dedicate muncii.

Potrivit articolului **Profilul familiei românești contemporane** prezentat în **Revista Calitatea Vieții nr.1-2/2010**, românii au o atitudine suportivă față de dublul rol al femeii – de soție și mamă și de lucrătoare pe piața muncii.

Este bine ca femeia să lucreze, acest fapt asigurându-i independența și contribuind la bunăstarea familiei, fără să aibă efecte negative asupra copiilor. Totuși, majoritatea consideră că ceea ce își doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii.

Familia continuă să rămână, așadar, o condiție esențială a realizării personale a femeii. Participarea pe piața muncii, realizarea profesională este tolerată, dacă reprezintă o alegere complementară și nu și o opțiune exclusivă de viață.

# CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

## 1. Discriminare

### 2. Criterii de discriminare prevăzute în legislația română

### 3. Formele discriminării

A. Discriminarea clasică

B. Mobbing-ul

## 1. Discriminare

*Discriminarea este acțiunea indusă de prejudecăți și înseamnă tratarea inegală în situații similare sau comparabile a indivizilor sau grupurilor pe baza unor considerente neîntemeiate.*

Discriminarea presupune acțiunea de a face diferențe, de a restricționa sau priva unele persoane, grupuri și comunități de unele drepturi legitime, pe baza unor considerente neîntemeiate, ce are ca rezultat aplicarea unui tratament diferențiat, în dezavantajul acestor persoane.

Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial sunt elemente ale discriminării, dacă se adresează unor persoane, unui grup sau comunității, ce aparțin unei categorii specifice în cadrul unei societăți.

Categoriile specifice, la care se consideră a fi aparținătoare aceste persoane, grupuri sau comunități predispuse la acțiuni discriminatorii, definesc criteriile de discriminare.

## 2. Criterii de discriminare prevăzute în legislația română

*Legislația română în vigoare integrează toate criteriile de discriminare prevăzute în directivele europene și cuprinde, pe lângă acestea, și alte potențiale criterii, precum:*

- Rasă
- Naționalitate
- Etnie
- Limbă
- Religie
- Categorie socială
- Convingeri
- Sex
- Orientare sexuală
- Vârstă
- Handicap
- Boală cronică necontagioasă
- Infecțare HIV
- Apartenență la o categorie defavorizată

### 3. Formele discriminării

Situațiile de îngrădire a dreptului la egalitate de șanse a femeii pe piața muncii sunt rezultatul unor practici și atitudini discriminatorii ale angajatorilor, rezultate din felul în care sunt văzute femeile în societate, indiferent dacă aparțin sau nu unui grup vulnerabil predispus prejudecăților.

Potrivit articolului *Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: Mobbing-ul* publicat în *Revista Calitatea Vieții nr.1-2/2010*, în cadrul companiilor și organizațiilor în general se întâlnesc două categorii de situații de încălcare a principiului egalității de șanse:

**a. discriminarea clasică** se referă la tratament inegal sau nedrept, în raport cu cel aplicat altor colegi sau grupuri, datorat diferențelor de gen, etnie, vârstă, țară de origine etc. Specific discriminării este că ceea ce se impută nu este adresat persoanei care devine ținta discriminării, ci specificului grupului din care acesta face parte. Discriminarea poate fi directă sau indirectă, pozitivă sau negativă.

**b. mobbing-ul** este un fenomen la granița cu discriminarea și poate fi doar parțial considerat un tip de discriminare. El se leagă exclusiv de locul de muncă și se referă în principal la acțiuni de presiune psihologică realizate asupra unui angajat de către angajator sau un grup de colegi, scopul fiind de a determina victima să părăsească postul respectiv, dacă concedierea lui nu este posibilă sau întemeiată și/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului.

Potrivit Ordonanței de Guvern 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată, există următoarele **forme clasice de discriminare**:

#### 1. Discriminarea directă

Discriminări directe sunt acele situații în care se aplică tratament diferit unor persoane, grupuri sau comunități diferite, aflate însă în situații similare sau comparabile, tratament care are un impact negativ asupra unora dintre ele, dezavantajându-le. Sunt considerate discriminatorii acțiunile de diferențiere, excludere, restricționare și tratament preferențial atunci când sunt puse în practică cu intenția de a avea un impact negativ.

#### Exemplu :

##### • Etnie

*Femeia nu poate participa la un interviu pentru angajare că este de etnie romă*

Sunt șomeră și am vrut să mă angajez ca ospătar, într-un restaurant din cartierul vecin.

Am experiență în domeniu de 10 ani. Am mers acolo și am văzut că în anunțul de pe ușă scria „angajăm ospătari, exclus romi”. Sunt de etnie romă.

Nu am mai intrat să întreb detalii. Petruța 35 ani, Câmpulung.

##### • Religie

*Femeia nu este angajată pentru că aparține unei anumite religii*

Sunt creștin-ortodoxă. Am lucrat ca administrator în cadrul unei societăți ai cărei angajați erau de altă religie.

Am fost concediată și motivul disponibilizării a fost că nu am reușit să mă acomodez.

**Exemplu :**

**• Sex**

*Angajatorul nu acceptă la interviu femeia deoarece consideră că un bărbat este mai potrivit pentru postul vacant*

Am fost la un interviu pentru un post de paznic la o societate de pază și protecție. Am fost refuzată pentru că au zis că sunt interesați să angajeze doar bărbați.

**• Orientare sexuală**

*Concedierea femeii pentru că ulterior angajării se află că este de o altă orientare sexuală*

**• Vârstă**

*Femeia nu își găsește un loc de muncă pentru că are o anumită vârstă*

Am 48 de ani, iar timp de 21 de ani am lucrat la Petrochimie și am fost disponibilizată. Deși am experiență, nu am mai reușit să mă angajez din cauza vârstei. Viorica, Boteni.

**• Handicap**

*Femeia nu reușește să se angajeze pentru că are o dizabilitate, deși acest lucru nu o împiedică să își desfășoare activitatea*

Am fost refuzată la multe interviuri pentru că am o dizabilitate. Mi-au invocat lipsa de experiență. Cum pot să capăt experiență, dacă nu mă acceptă nimeni la angajare? Marinela, 32 de ani, București.

**• Boală cronică necontagioasă**

*Femeia nu poate să se angajeze sau nu își poate păstra locul de muncă deoarece suferă de o boală cronică necontagioasă, dar acest lucru nu afectează îndeplinirea sarcinilor de serviciu*

Am hepatită cronică de 10 ani. Când am fost la un interviu și am spus despre problema mea de sănătate, am fost refuzată, deși aveam calificarea și experiența necesare pentru obținerea postului. În urmă cu câțiva ani, în urma unei perioade stresante din viața mea, m-am îmbolnăvit și sunt insulino-dependentă. Am lucrat la uzină și pentru că trebuia să îmi injectez doza necesară, din două în două ore la toaletă, am fost disponibilizată pe motive de ineficiență. Irina, 35 ani.

**• Infectare HIV**

*Femeia nu reușește să se angajeze pentru că este infectată cu HIV*

În urmă cu câțiva ani am făcut operație de apendicită și am fost infectată cu HIV. Sunt respinsă la angajare pentru că am această afecțiune. Alisia, 27 ani.

## 2. Discriminarea indirectă

Discriminarea indirectă apare în situația în care o prevedere, un criteriu sau o practică sunt în aparență neutre și fără potențial discriminatoriu, dezavantajează, în realitate, anumite persoane, prin comparație cu alte persoane, având un impact negativ disproporționat asupra unui grup.

Discriminarea indirectă este mai subtilă și mai dificil de identificat, tocmai pentru că situația cu potențial discriminatoriu nu îndeplinește condițiile pentru a fi discriminare directă însă, de fapt, produce efecte negative evidente asupra persoanei în cauză, pentru care creează un dezavantaj.

### Exemplu :

*În compania X, pentru a promova, este necesar să ai disponibilitate pentru program prelungit și rezultate pe măsură în îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Valeria are rezultate foarte bune și își dorește să avanseze în carieră într-un post superior. La momentul promovării, postul a fost ocupat de un coleg din același birou, motivația fiind că în perioada următoare, Valeria urma să se căsătorească și pentru că trebuia să pregătească evenimentul din viața ei, nu ar fi putut să-și îndeplinească noile atribuții.*

## 3. Ordinul de a discrimina

Dispoziția de a discrimina persoanele pe baza unui criteriu prevăzut de lege.

### Exemplu :

*Proprietarul unui club din Municipiul Pitești a cerut angajaților săi, care se ocupau cu supravegherea accesului în club, să nu permită intrarea persoanelor de etnie romă.*

## 4. Victimizarea

Presupune orice tratament ostil, umilitor, degradant, venit ca efect la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Situațiile de victimizare apar independent de faptul că plângerea sau acțiunea în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării a fost admisă sau nu.

### Exemplu :

*I.C. angajată la compania X, depune plângere la CNCD împotriva angajatorului reclamând că acesta din urmă are o atitudine ostilă, umilitoare, degradantă din cauza faptului că ea are o afecțiune a pielii care deși nu este contagioasă, este inestetică. După efectuarea de investigații și audieri de către CNCD la sediul angajatorului, acesta din urmă dispune schimbarea locului de muncă a femeii într-o poziție inferioară într-un alt compartiment .*

## 5. Hărțuirea

Comportamentul pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

### Exemplu :

*A.P. este însărcinată și nu a anunțat în scris angajatorul. Acesta a aflat între timp și pentru a angaja pe altcineva în locul ei, îi atribuie lui A.P. sarcini noi pentru ca aceasta să renunțe cât mai curând la locul de muncă.*

### 6. Discriminarea multiplă

Discriminarea multiplă reprezintă orice faptă de discriminare care este bazată pe două sau mai multe dintre criteriile de discriminare recunoscute legal.

**Exemplu :**

*Anunț de angajare care cuprinde mai multe criterii discriminatorii, respectiv, sexul persoanelor cărora li se adresează, starea civilă, indicându-se în mod indirect o anumită vârstă.*

Angajăm tinere necăsătorite, cu studii superioare, pentru posturi de recepționar hotel. Aspect fizic plăcut, dedicare, originalitate. Disponibilitate pentru program prelungit. Pentru selecție, trimiteți CV.

### Ce este cerința justificată ?

Situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

**Exemplu :**

*Solicitarea unui actor de un anumit sex care să joace un anumit personaj pentru păstrarea autenticității este obiectiv justificabilă și în consecință, nu reprezintă discriminare indirectă.*

### Ce întrebări îți pui pentru a vedea dacă întâlnești o situație de discriminare?

1. Există o dispoziție, un criteriu sau o practică?
2. Acestea produc un rezultat negativ asupra unui număr mai mare de femei decât de bărbați?
3. Există un rezultat negativ asupra persoanei în cauză, în urma aplicării dispoziției, criteriului sau practicii respective?
4. Poate angajatorul/emitentul acestei dispoziții, criteriu sau practici să justifice în mod obiectiv și legitim existența acestora?

**B. Mobbing-ul (abuzul la locul de muncă)** se referă la acțiuni, de regulă, subtile, repetitive, menite să submineze sau să compromită imaginea profesională a țintei. Se definește prin durata și frecvența acțiunilor și nu poate fi legat de anumite cauze ale apariției și nu slăbește la contraatacul țintei, dar își poate schimba forma de manifestare și intensitatea.

*În literatura de specialitate se disting 5 categorii de situații mobbing, în funcție de efectele asupra victimelor:*

1. **Acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei:** victima nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în fața șefilor ierarhici ; colegii împiedică victima să-și susțină punctul de vedere; munca victimei și viața personală sunt criticate.
2. **Acțiuni ce vizează izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima;** victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victima este izolată de colegi; se interzice colegilor să vorbească cu victima.

**3. Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor:** victima este ridiculizată și considerată bolnavă mintal; sunt atacate convingerile sale; se glumește pe seama originii, naționalității și vieții particulare a victimei; victima este hărțuită sexual.

**4. Acțiuni de discreditare profesională a victimei:** victimei nu i se atribuie sarcini sau i se atribuie unele peste nivelul calificării sale sau sub nivelul calificării, unele fiind inutile sau absurde; se schimbă frecvent sarcinile atribuite victimei și i se impune să execute sarcini umilitoare.

**5. Acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei:** încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică ușoară sau gravă a victimei; neplăceri la locul de muncă sau la domiciliu; agresarea sexuală a victimei.

**Mobbing-ul** se instalează treptat, prin acțiuni mai puțin agresive și mai rare, evoluând până se stabilizează ca acțiune persistentă și conștient organizată.

**Mobbing-ul la locul de muncă poate fi declanșat de un conflict, după cum urmează:**



**Leymann distinge patru faze de evoluție a mobbing-ului:**

1. Prima fază este cea a unor ușoare conflicte interpersonale;
2. Faza a doua este cea de repetate acțiuni agresive îndreptate de o persoană sau de un grup asupra altei persoane. Persoana vizată este descurajată, îi scade stima de sine, încrederea în posibilitățile de care dispune, se instalează la nivel psihic stări de anxietate și chiar atacuri de panică.
3. Faza a treia este caracterizată prin permanentizarea acțiunii agresive, favorizată de atitudinea conducerii de ignorare a situației sau, mai mult, de tolerare sau pactizare cu agresorii.
4. Faza a patra constă în stigmatizarea socială a victimei, afectarea gravă a personalității acesteia și îndepărtarea ei de la locul de muncă.

**Ce întrebări îți pui pentru a vedea dacă întâlnești o situație de mobbing?**

1. Există acțiuni agresive îndreptate de o persoană sau de un grup asupra altei persoane ?
2. Acestea sunt menite să submineze sau să compromită imaginea profesională a persoanei respective ?
3. Există tendința de permanentizare a acțiunii agresive asupra țintei ?
4. Scopul acestor acțiuni agresive este acela de a determina victima să părăsească postul pe care îl ocupă, pentru că nu este posibilă sau întemeiată concedierea lui și/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului?

## EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE PIAȚA MUNCII

### 1. Ce se înțelege prin egalitate de șanse între femei și bărbați în domeniul muncii?

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

- 1.1 alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- 1.2 angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- 1.3 venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- 1.4 informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- 1.5 promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- 1.6 condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- 1.7 beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- 1.8 organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- 1.9 prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare. (art. 3, Legea nr 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

### *Ce reprezintă egalitatea de șanse: realitate sau simplu slogan?*

Sferele în care discriminarea se poate manifesta sunt multiple și vizează în principal condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii, accesul la serviciile publice, administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități, accesul la libertatea de circulație, la educație, dreptul la liberă alegere a domiciliului precum și accesul la locurile publice, dreptul la libertate personală. (OUG nr. 137/2000)

Chiar dacă pentru prima dată în istorie numărul femeilor îl depășește, la nivel european, pe cel al bărbaților pe piața muncii, există încă numeroase diferențieri discriminatorii pe bază de gen. O parte semnificativă a locurilor de muncă ocupate de femei sunt cu normă parțială, multe din ele având la bază contracte cu durata determinată și fiind remunerate necorespunzător.

La mai bine de jumătate de secol de la includerea în tratatele comunitare a principiului egalității de remunerare pentru același tip de muncă, o femeie din Uniunea Europeană trebuie, în medie, să muncească 418 zile calendaristice pentru a câștiga cât un bărbat în 365 de zile. Chiar dacă politica UE în materie a fost una de pionierat, nu putem să nu constatăm că diferența de remunerare stagnează din 2000.

(<http://corinacretu.wordpress.com/2010/02/08/interventie-privind-egalitatea-intre-femei-si-barbati/>)

## 1.1 Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități

Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și locului de muncă este liberă.

Este interzis și se sancționează contravențional condiționarea participării unei persoane la o activitate economică ori în alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii de apartenență a sa la un anumit sex.

*Potrivit CE, stereotipurile legate de sexe le limitează atât femeilor, cât și bărbaților posibilitatea de a-și alege studiile și profesia, ceea ce duce la crearea unei piețe a muncii segregate pe baza sexului, unde ocupațiile dominate de femei sunt subevaluate față de ocupațiile dominate de bărbați. În plus, femeile care au copii urmăresc un orar de lucru mai scurt și mai flexibil pentru a se ocupa și de îngrijirea acestora.*

*În afara discriminării directe în cadrul aceluiași loc de muncă, existența diferenței de remunerare între femei și bărbați se explică, în parte, și prin cariere mai scurte și întrerupte, în ocupații și sectoare situate pe o scară valorică mai joasă. (Campania CE pentru eliminarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați – 2010)*

*În aprilie 2009, Andreea P., director de marketing la un mare centru comercial din Pitești a fost anunțată că firma nu mai are nevoie de serviciile ei și nu mai poate fi remunerată întrucât departamentul la care lucra va fi desființat. După două luni în care a stat acasă, Andreea s-a hotărât să-și înființeze propria agenție de publicitate. Profitând de experiența de circa 7 ani în domeniu, agenția a început să funcționeze aducându-i un venit de circa 4 ori mai mare decât cel realizat ca salariat.*

## 1.2 Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale

Toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare fondată pe sex.

Potrivit legii, "Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări, și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor.

Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă" (Ordonanța Guvernului nr. 137/2000).

*În anul 2008 au fost înregistrate progrese semnificative în ceea ce privește promovarea femeilor în cadrul administrațiilor centrale ale statelor membre ale UE unde acestea ocupă în prezent aproape 33% din posturi la primele două niveluri ale ierarhiei, în comparație cu aproximativ 17% din 1999.*

*Proporția femeilor în posturi similare în cadrul instituțiilor UE s-a îmbunătățit, trecând de asemenea, de la 14% la aproape 20% în cursul aceleiași perioade, cu toate că se pot aduce încă îmbunătățiri semnificative.*

*Progresele înregistrate în sensul atragerii mai multor femei în posturile de decizie au fost însă prea lente. "Egalitatea de șanse este benefică și pentru afaceri. Economii noastre trebuie să exploateze din plin potențialul talentelor noastre dacă dorim să facem față concurenței mondiale. Pentru aceasta trebuie să spargem definitiv plafonul de sticlă", a susținut comisarul european pentru egalitate de șanse Vladimir Spidla. (Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 2008)*

*Din analiza datelor statistice rezultă că femeile reprezintă o categorie de populație mai vulnerabilă la efectele tranziției, caracterizată printr-o rată crescută a șomajului de lungă durată, prin limitarea accesului la locuri de muncă (în general) și la locuri de muncă bine plătite (în special), prin creșterea participării la economia subterană, care nu asigură accesul la sistemul de securitate socială. (Arhiva tag / "diferențele dintre salariile bărbaților și ale femeilor" - 06 ianuarie 2011)*

### 1.3 Venituri egale pentru muncă de valoare egală

Legislația în domeniu prevede: "La muncă egală femeile au salariul egal cu bărbații" – principiu constituțional fundamentat pe egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în raporturile de muncă și nediscriminare în salarizare.

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

*Principiul „plății egale pentru muncă egală” este un drept fundamental al tuturor cetățenilor UE, fiind unul dintre principiile de bază ale Uniunii Europene, care datează încă din 1957 (Tratatul de la Roma de instituire a Comunității Economice Europene - 25 martie 1957).*

*În prezent, se constată diferențe notabile de remunerare între femei și bărbați la nivelul economiei UE în intervale de peste 20% în state membre ca Estonia, Austria, Slovacia și Olanda, iar până la mai puțin de 10% în Italia, Polonia sau Malta". (Ziare. Com, Luni, 06 Septembrie 2010)*

*Inegalitatea de salarizare dintre femei și bărbați are la bază diverse motive, printre care și că munca femeilor este încă adesea privită ca mai puțin valoroasă decât munca pe care o prestează bărbații.*

*În anul 2009, numărul mediu al salariaților din România a fost de 4,7743 milioane persoane, cu 272.100 mai puțini decât în anul precedent, potrivit datelor Institutului Național de Statistică. În același timp, câștigul salarial mediu lunar net a fost de 1361 lei, depășindu-l pe cel al anului 1990 cu 28,3%.*

*Datele INS arată că angajatorii au cheltuit în medie, pe o lună din 2009, 2.425 lei/salariat. Indicele câștigului salarial real (exprimat în raport cu evoluția prețurilor de consum ale populației) a fost de 128,3% față de anul 1990 și de 98,5% față de anul 2008.*

*Femeile au avut salariu în medie cu 131 lei mai puțin decât bărbații, realizând un câștig salarial brut lunar de 1775 lei (față de 1906 lei al bărbaților) și un câștig salarial net lunar de 1310 lei (față de 1405 lei al bărbaților).*

*Bărbaților le-au revenit câștiguri salariale medii lunare nete superioare femeilor în majoritatea activităților economice, cele mai mari diferențe (peste 25%) regăsindu-se în alte activități de servicii*

(35,8%), în intermediere financiară și asigurări (29,2%) și în industria prelucrătoare (27,6%).

(Raportul Institutului Național de Statistică 2009)

*Discriminare există în continuare, la nivel național existând o diferență salarială de cca. 12% între femei și bărbați: pentru același post, aceeași muncă, același program, aceeași pregătire, o femeie primește un salariu mai mic decât un bărbat.*

*Din practica judiciară în domeniu au rezultat că există tot mai multe plângeri din partea femeilor care lucrează cu precădere în domeniul financiar-bancar, spre exemplu. (revista Tabu 2009 - "Cum muncesc româncele de astăzi")*

*Potrivit unui sondaj Eurobarometru privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, se arată că 62% dintre europeni consideră că inegalitatea între femei și bărbați există în continuare în multe domenii ale societății. Principalele două priorități de acțiune ale europenilor în acest domeniu sunt: eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați (82%) și combaterea violenței împotriva femeilor (92%).*

*Comisia Europeană intenționează să recurgă la o serie de măsuri menite să reducă semnificativ diferențele de salarizare dintre femei și bărbați pe parcursul următorilor 5 ani, nefind excluse nici măsurile juridice. Diferența medie de salarizare între femei și bărbați este în momentul de față în UE de 18%. (Comisia Europeană - Carta Femeilor 2010)*

#### **1.4 Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională**

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a)** cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b)** cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către angajatori.

Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

#### **Care este motivația acestor dispoziții?**

Având în vedere faptul că, în cuprinsul regulamentelor interne este reglementată în mod frecvent obligația salariaților de a-și ridica permanent nivelul de pregătire profesională, în acest fel, se asigură evitarea unor eventuale abuzuri din partea angajatorului. Corelativ, rezultă implicit că formarea profesională nu reprezintă numai un drept al angajaților, ci, în același timp, constituie o obligație a acestora, necesară menținerii unui standard ridicat de competență teoretică și practică în activitatea profesională. Ca urmare, rezultatele slabe obținute de către un angajat, ulterior efectuării unui stagiului de perfecționare profesională organizat de angajatorul său, pot constitui un indiciu pe care s-ar fundamenta procedura concedierii pentru necorespondere profesională, reglementată de art. 61, lit. d) din Codul muncii.

#### **1.5 Promovare la orice nivel ierarhic și profesional**

Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Angajatorii trebuie să ia în considerare pentru promovare aspecte precum abilitățile, educația, experiența și performanța, nu sexul angajaților.

În Europa, femeile reprezintă aproximativ 44% din numărul total de lucrători, însă ocupă doar 32% din posturile considerate de conducere (directori executivi, directori și manageri de întreprinderi mici).

Gradul redus de reprezentare a femeilor în posturile de decizie este și mai evident în societățile mari, unde bărbații reprezintă aproximativ 90% din membrii consiliilor de administrație în întreprinderile cele mai importante, iar această situație s-a îmbunătățit foarte puțin în ultimii ani.

De asemenea, femeile sunt insuficient reprezentate în procesul decizional-economic. Băncile centrale ale tuturor celor 27 de state membre ale UE sunt conduse de bărbați.

Conform unui nou raport al Comisiei Europene, în ciuda progreselor recente, femeile din Europa sunt în continuare excluse din posturile de conducere atât în politică cât și în afaceri. La nivelul UE, 24% din parlamentari sunt femei – ceea ce reprezintă o creștere cu 16% față de situația înregistrată în urmă cu 10 ani – și aceeași proporție dețin posturi ministeriale.

În sectorul privat bărbații reprezintă în continuare 9 din 10 membri ai consiliilor de administrație în cadrul marilor întreprinderi și 2/3 din șefii de întreprinderi. (Raportul UE privind accesul femeilor în funcțiile de conducere 2008)

### **1.6 Condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare**

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

#### **Drepturile lucrătorilor privind sănătatea și securitatea muncii**

Potrivit Legii 319/2006 privind protecția și securitatea muncii, angajații au dreptul să:

- ceară angajatorului să asigure siguranța și sănătatea muncii, furnizarea echipamentului personal de protecție;
- să primească informații de la angajator cu privire la factorii periculoși și/sau care țin de hazard în mediul lor de muncă;
- să aibă acces la rezultatele examenelor medicale periodice;
- să autorizeze reprezentanți ai lucrătorilor să negocieze sau să negocieze singuri cu angajatorul cu privire la îmbunătățirea securității profesionale și sănătății;
- să refuze să lucreze, în cazul în care sănătatea și securitatea angajaților sunt în pericol, sau atunci când echipamentul colectiv de protecție nu este instalat sau echipamentul de protecție individual nu este asigurat;
- să solicite, în conformitate cu prevederile legii, compensații pentru alterarea sănătății cauzată de condiții de muncă nesigure;
- să se adreseze reprezentantului lucrătorilor, șefului direct sau angajatorului, serviciului pentru securitatea și sănătatea

muncii, comitetului întreprinderii pentru securitatea și sănătatea muncii, Inspectoratului de Muncă și altor instituții ale statului cu privire la probleme legate de sănătate și securitatea muncii.

### **Compensații pentru pierderi în legătură cu sănătatea angajatului**

Angajatul care și-a pierdut capacitatea de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale cu efecte asupra veniturilor acestuia va fi compensat potrivit prevederilor legii privind asigurarea socială împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale și altor legi.

Dacă persoana aflată într-una din situațiilor de mai sus nu a fost acoperită de asigurarea socială împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale, pierderile financiare cauzate de pierderea capacității de muncă și costurile îngrijirii medicale și tratamentului, precum și cheltuielile cu reabilitarea socială, medicală și profesională a lucrătorului vor fi compensate de angajator potrivit prevederilor Codului de Procedură Civilă.

## **1.7 Beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială**

Muncă salariată reprezintă orice muncă prestată de posesorul forței de muncă fără a dispune de mijloace proprii de producție. Rezultatul muncii revine deținătorului mijloacelor de producție (angajatorului) care plătește, în schimb, salariul convenit prin contract, celui care prestează muncă.

Având în vedere că, în baza contractului de muncă, muncitorul se angajează să presteze muncă pe o perioadă de timp în folosul angajatorului, noțiunea și conținutul salariului au fost îmbogățite, depășindu-se valoarea lui strict economică prin înglobarea unor elemente de protecție socială.

### **În salariu au fost incluse, cu timpul:**

- avantaje în natură (locuința, hrana, echipament de protecție și îmbrăcăminte, căldura, lumina etc.);
- diverse gratificații, prime, premii pentru productivitate,

indemnizații de concediu, salariu de inactivitate, spor de fidelitate, spor pentru exercitarea temporară a unei funcții suplimentare, tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă etc..

***Prestarea muncii este scopul urmărit de angajator prin încheierea contractului de muncă, după cum primirea salariului este scopul determinant al încheierii contractului pentru salariat.***

Securitatea socială este un ansamblu de norme care reglementează această activitate, măsurile de protecție, specificul lor, beneficiarii acestora.

### **Garanțiile de asigurări sociale prevăd că asigurații au dreptul la:**

- concediu și indemnizație pentru creșterea copilului;
- concediu și indemnizație pentru maternitate;
- concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav;
- ajutor de deces.

### **Persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj**

Persoanele care nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate, venituri mai mici decât indemnizația de șomaj și au devenit șomeri sunt persoanele care se pot găsi în una dintre următoarele situații:

- le-a încetat contractul individual de muncă din motive neimputabile;
- a încetat activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate;
- a expirat perioada în care militarii au fost angajați pe bază de contract;
- le-au încetat raporturile de serviciu din motive neimputabile lor;
- le-a încetat activitatea inclusiv pe baza convenției civile.

### **Măsuri pentru prevenirea șomajului**

În cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării măsurilor pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri.

Angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform codului muncii sau al contractului colectiv de muncă, angajaților ce urmează a fi disponibilizați.

În perioada preavizului angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de alți furnizori de servicii.

**Constituie servicii de preconcediere următoarele activități:**

- a) informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciului de ocupare și de formare profesională;
- b) reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;
- c) plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
- d) sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

**Pensia pentru limită de vârstă**

Această pensie constituie o prestație de asigurări speciale, acordată la împlinirea unei anumite vârste, pe parcursul vieții beneficiarului la care trebuie să i se alăture stagiul de cotizare.

Vârsta standard de pensionare este de 63 ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați.

Stagiul complet de cotizare este de 30 de ani pentru femei și 35 de ani pentru bărbați.

Pensia pentru persoane care au lucrat în condiții deosebite de muncă, pensia anticipată și pensia anticipată parțială sunt reglementate ca excepții de la regulile generale, avându-se în vedere situațiile speciale în care se află anumite categorii de persoane.

Vârstele de pensionare reduse nu pot fi mai mici de 50 de ani pentru femei și 55 pentru bărbați.

**Cazurile de reducere a vârstelor de pensionare:**

Femeile care au realizat stagiul complet de cotizare și au născut cel puțin 3 copii și i-au crescut până la vârsta de 10 ani beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare după cum urmează :

- a) cu un an – pentru 3 copii ;
- b) cu 2 ani – pentru 4 sau mai mulți copii.

**Pensia de urmaș**

Au dreptul la pensie de urmaș pentru copii dacă persoana decedată era pensionar sau îndeplinea condițiile pentru obținerea unei pensii.

**Copiii au dreptul la pensia de urmaș:**

- a) până la vârsta de 16 ani;
- b) dacă își continuă studiile într-o formă de învățământ, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani;
- c) pe toată durata invalidității de orice grad, dacă aceasta s-a ivit până la vârsta de 16 ani sau în perioada în care își continuă studiile într-o formă de învățământ.

**Pensia de urmaș pentru soțul supraviețuitor**

Soțul supraviețuitor are dreptul la pensie de urmaș dacă persoana decedată era pensionar sau îndeplinea condițiile pentru obținerea unei pensii. El are dreptul la pensie pe tot timpul vieții, la împlinirea vârstei standard de pensionare dacă durata căsătoriei a fost de cel puțin 15 ani.

Are dreptul la pensie de urmaș, indiferent de vârstă și de durata căsătoriei, dacă decesul soțului susținător s-a produs ca urmare a unui accident de muncă, a unei boli profesionale sau tuberculozei și dacă nu realizează venituri lunare dintr-o activitate profesională.

**Pensia de invaliditate**

Au dreptul la pensie de invaliditate asigurații care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de

muncă din cauza:

- a) accidentelor de muncă;
- b) bolilor profesionale și tuberculozei;
- c) bolilor obișnuite și accidente care nu au legătură cu munca.

### **Gradele de invaliditate**

În raport cu cerințele locului de muncă și cu gradul de reducere al capacității de muncă invaliditatea este de:

**gradul 1** – pierderea totală a capacității de muncă, invalidul necesitând îngrijire sau supraveghere permanentă din partea altei persoane;

**gradul 2** – caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu posibilitatea individului de a se autoconduce fără ajutorul altei persoane;

**gradul 3** – prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, individul putând să presteze o activitate profesională.

### **Pensiile private**

Persoanele în vârstă de până la 35 de ani, care sunt asigurate și care contribuie la sistemul public de pensii, sunt obligate să adere la un fond de pensii private.

Persoanele în vârstă de până la 45 de ani, care sunt deja asigurate și contribuie la sistemul public de pensii pot adera la un fond de pensii.

Participantul are dreptul la o pensie privată de la data îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limite de vârstă în sistemul public.

Suma totală convenită pentru pensia privată nu poate fi mai mică decât valoarea contribuțiilor plătite, diminuate cu penalitățile de transfer și comisioanele legale.

### **Pensii facultative**

Pensia facultativă reprezintă suma platită periodic titularului sau beneficiarului în mod suplimentar și distinct de cea furnizată de sistemul public.

Societățile de pensii necesită autorizare de către comisia pentru constituire și administrare. Acestea sunt constituite sub forma societății pe acțiuni.

## **1.8 Organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea**

Patronul este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.

Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

*Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, atât în plan național, cât și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.*

*Patronatele asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul formării forței de muncă.*

*Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice alte servicii cerute de membrii lor, cu respectarea legii. Activează pentru deplina libertate de acțiune a patronilor în scopul dezvoltării și eficientizării activității acestora. Promovează concurența loială, în condițiile legii, în scopul asigurării de șanse egale fiecăruia dintre membrii lor.*

Persoanele încadrate în muncă și funcționarii publici au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea. Persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii, precum și persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să adere la o organizație sindicală.

Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 15 persoane din aceeași ramură sau profesie, chiar dacă își desfășoară activitatea la angajatori diferiți. Nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu, dintr-o organizație sindicală.

*Sindicatul sunt constituite în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora. Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate.*

*Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.*

### 1.9 Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare

Potrivit Ordonanței de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, completată și modificată, prin contribuția angajatorilor pentru asigurări (0,85%, aplicată

la fondul de salarii sau, după caz, la drepturile reprezentând indemnizație de șomaj și asupra veniturilor supuse impozitului pe venit, etc.) se constituie bugetul **Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, utilizat pentru finanțarea concediilor medicale și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate** la care asigurații au dreptul, dacă:

- desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă sau în baza raportului de serviciu, precum și orice alte activități dependente;
- desfășoară activități în funcții electivă sau sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești;
- beneficiază de drepturi bănești lunare ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii;
- persoane autorizate să desfășoare activități independente care încheie un contract de asigurări sociale.

**Concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul asigurații:**

- concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;

- concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;
- concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

*Pe lângă drepturile garantate angajaților asigurați, potrivit dispozițiilor O.G. nr. 68/2003 privind serviciile sociale, completată și modificată, conform principiului constituțional fundamentat pe egalitatea de șanse și tratament, statul acordă prestații și servicii sociale, după cum urmează:*

#### **A) PRESTAȚII:**

##### **a) Alocația pentru susținerea familiei – beneficiari:**

- familia formată din soț, soție și copiii aflați în întreținerea acestora, care locuiesc împreună;
- familia formată din persoana singură și copiii aflați în întreținerea acesteia și care locuiesc împreună cu aceasta, denumită familie monoparentală.

##### **b) Indemnizații pentru creșterea copilului - beneficiari:**

- Persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri din salarii, venituri din activități independente, venituri din activități agricole supuse impozitului pe venit, pot beneficia opțional de următoarele drepturi:
- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, precum și de o indemnizație lunară;
  - concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, precum și de o indemnizație lunară.

##### **c) Alocații de stat pentru copii – beneficiari:**

- copiii în vârstă de până la 18 ani;
- tineri care au împlinit vârsta de 18 ani, care urmează cursurile învățământului liceal sau profesional, organizate în condițiile legii, până la terminarea acestora;
- tinerii care repetă anul școlar nu beneficiază de alocație de stat, cu excepția celor care repetă din motive de sănătate, dovedite cu certificat medical;
- copiii cetățenilor străini și ai persoanelor fără cetățenie rezidenți, în condițiile legii, în România, dacă locuiesc împreună cu părinții.

##### **d) Ajutor social acordat în baza Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat – beneficiari:**

- familiile și persoanele singure, cetățeni români, care individual sau cumulativ realizează venituri sub anumite plafoane expres prevăzute de lege.

##### **e) Ajutorul pentru încălzirea locuinței – beneficiari:**

- familiile și persoanele singure care locuiesc în România.

##### **f) Încadrarea asistenților personali conform Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap și modul de stabilire a indemnizației persoanelor cu handicap – beneficiari:**

Poate fi încadrată cu contract individual de muncă în funcția de asistent personal persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- are vârsta minimă de 18 ani împliniți;
- nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea ocupației de asistent personal;
- are capacitate deplină de exercițiu;
- are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată de medicul de familie sau pe baza unui examen medical de specialitate;
- a absolvit cel puțin cursurile învățământului general obligatoriu, cu excepția rudelor și a finilor până la gradul al IV-lea inclusiv, ale persoanei cu handicap grav, precum și cu excepția soțului sau soției, după caz;

Nu pot deține calitatea de asistent personal persoanele care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 7 ani.

##### **g) Ajutoare alimentare care provin din stocurile de intervenție comunitare destinate categoriilor de persoane cele mai defavorizate din România – beneficiari:**

- familiile și persoanele singure care au stabilit dreptul la un venit minim garantat acordat în baza legii (Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare);

- șomerii care beneficiază de indemnizație de șomaj acordată potrivit prevederilor legii (*Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*);
- pensionarii sistemului public de pensii ale căror drepturi, obținute din pensie sau, după caz, din pensii cumulate, se află sub 400 lei/lună;
- persoanele cu handicap grav și accentuat, adulți și copii, neinstituționalizate.

**h) Cantina de ajutor social – beneficiari:**

- persoane cu acces limitat la resursele economice, educaționale și comunicaționale ale colectivității, manifestat prin absența unui minim de condiții sociale de viață;
- absolvenți ai învățământului preuniversitar care își continuă studiile în instituții de învățământ superior, cursuri de zi;
- beneficiari de prestații sociale;
- persoane cu dizabilități sau aflate în incapacitate temporară de muncă;
- orice persoană care, temporar, nu realizează venituri și se află într-o situație de urgență.

**B. SERVICII SOCIALE**

Reprezintă ansamblul complex de măsuri și acțiuni realizate pentru a răspunde nevoilor sociale individuale, familiale sau de grup, în vederea prevenirii și depășirii unor situații de dificultate pentru protecția persoanei, pentru prevenirea marginalizării și excluziunii sociale și în scopul creșterii calității vieții.

Serviciile sociale sunt asigurate de furnizori de servicii sociale. Serviciile sociale pot să fie furnizate în sistem integrat prin asocierea serviciilor medicale, educaționale, de locuire și ocupare.

Serviciile sociale pot fi servicii cu caracter primar și specializate.

**Serviciile sociale definite mai sus sunt următoarele:**

- a)** activități de identificare a nevoii sociale, individuale, familiale și de grup;
- b)** măsuri și acțiuni de conștientizare și sensibilizare socială;
- c)** activități de informare despre drepturi și informații;
- d)** măsuri și acțiuni de sprijin pentru persoane în dificultate;
- e)** activități și servicii de consiliere;
- f)** orice alte măsuri și acțiuni care au drept scop prevenirea unor situații care pot duce la marginalizare sau excluziune socială.

**Funcțiile serviciilor sociale cu caracter primar sunt:**

- a)** evidențierea și evaluarea nevoilor sociale individuale și de grup;
- b)** identificarea persoanelor și familiilor aflate în situații de risc;
- c)** furnizarea de măsuri de urgență în vederea înlăturării situației de dificultate în care se poate găsi o familie sau o persoană;
- d)** dezvoltarea de programe cu caracter comunitar;
- e)** consiliere pentru persoanele și familiile care adoptă copii sau care au minori în plasament ori în încredințare;
- f)** consilierea pentru tineri care părăsesc instituțiile pentru protecția copilului.

**Serviciile sociale specializate au drept scop menținerea, refacerea sau dezvoltarea capacităților individuale pentru depășirea unei situații de nevoi personale.**

**Serviciile sociale definite mai sus sunt:**

- a)** recuperare și reabilitare, educație informală pentru copii și adulți;
- b)** suport și asistență pentru copiii și familiile aflați în dificultate;

- c) îngrijire social-medicală pentru persoanele aflate în dificultate;
- d) mediere socială;
- e) consiliere în cadrul instituționalizat, în centre de informare și consiliere;
- f) sprijin și orientare pentru integrarea, readaptarea și reeducarea profesională. (O.G. nr. 68/2003, privind serviciile sociale, completată și modificată)

## 2) Care sunt beneficiarii prevederilor referitoare la egalitatea de șanse în domeniul muncii?

Prevederile legale referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul muncii se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

*Dacă în urmă cu 20 de ani cele mai multe românce considerau că rolul lor era să muncească mai mult în gospodărie, după 1990 lucrurile au început să se schimbe. Deși societatea noastră este încă una tradițională – mentalitatea bărbatului român (a opiniei publice, în general) este încă aceea că femeia trebuie să stea la cratiță. Totuși, femeia a început să fie din ce în ce mai activă pe piața muncii. Datele Institutului Național de Statistică arată că de cel puțin 10 ani rata șomajului la femei este mai mică și a cunoscut variații mai puține. Totodată, se observă o creștere a numărului de femei în domenii care înainte erau predilecte bărbaților (tehnice, construcții, inginerie, etc.) (revista Tabu 2009 - "Cum muncesc româncele de astăzi").*

## 3) Care sunt obligațiile angajatorilor pentru a asigura respectarea prevederilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați?

Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe

criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

*Deseori, cei care discriminează nu sunt conștienți de acest fapt presupunând că anumite tipuri de oameni sunt mai potriviți decât alții, în anumite funcții, posturi, poziții. Deși este greu de probat că o persoană a fost tratată într-un mod nefavorabil pe baza genului, vârstei, rasei, religiei, etc., statisticile demonstrează că încă există tendința de a discrimina. ("New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Employers", Health and Safety Executive, HSE Books, 2002, UK)*

## 4) Ce acțiuni sunt interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii?

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- 4.1) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- 4.2) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- 4.3) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- 4.5) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- 4.6) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- 4.7) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- 4.8) promovarea profesională;
- 4.9) aplicarea măsurilor disciplinare;
- 4.10) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- 4.11) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

*Ce își doresc angajatorii?*

*Uneori, ignorând prevederile legale în domeniul egalității de șanse pe piața muncii, unii angajatori, în mod arbitrar, introduc criterii discriminatorii în procesul recrutării în scopul eludării criteriului fundamental pentru încadrarea în muncă constituit de capacitatea profesională.*

*Spre exemplu, ne aflăm în prezența unui caz de discriminare pe criteriu de sex atunci când unei femei i se aplică o dispoziție, un criteriu sau o practică aplicabilă în egală măsură bărbaților. În fapt, dispoziția, criteriul sau practica în cauză produce efecte negative în cea mai mare măsură asupra femeilor. Dispoziția, criteriul sau practica respectivă nu sunt justificate sau justificabile în mod obiectiv și nu există un scop legitim.*

*În esență, dispoziția, criteriul sau practica produce un efect negativ asupra femeii în cauză.*

**5) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.**

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare. Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Apare evident faptul că este interzisă și clauza „*si nupserit*” – prin care i se pune în vedere viitoarei salariate sau unei persoane care este deja salariată că, dacă va naște, va suferi anumite consecințe.

*(“New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Health Professionals”, Health and Safety Executive, HSE Books, 2003, UK)*

*Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.*

*O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.*

*Angajatele gravide sau în concediu de maternitate trebuie să aibă aceleași oportunități și beneficii cu cele ale colegilor lor.*

*Legislația referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați oferă angajatorilor protecție împotriva discriminărilor atunci când:*

- sunt gravide;
- sunt în concediu de maternitate;
- se întorc la lucru.

*În toate aceste perioade angajatorii trebuie să ofere angajatorilor aceleași oportunități ca și celorlalți, ca de exemplu:*

- *măriri de salariu, bonusuri și comisioane;*
- *oportunități de training și dezvoltare, evaluări și oportunități de promovare;*
- *informații despre orice alte aspecte organizaționale care le pot afecta.*

*Totodată, angajatorii trebuie să asigure un mediu sigur de muncă pentru angajatele gravide, care au născut recent sau care alăptează. În plus, ar trebui să realizeze o evaluare a riscurilor și monitorizarea situației pe toată perioada de graviditate a angajatei, după naștere și în perioada de alăptare.*

Riscurile specifice care trebuie avute în vedere pot include:

- probleme ergonomice legate de spațiul de lucru și echipamentul folosit;
- ridicatul/căratul de greutate;
- întindere și aplecare;
- statul în picioare sau statul pe scaun pentru perioade lungi;
- program de muncă prelungit;
- mediu de lucru excesiv de zgomotos;
- lucrul într-un mediu stresant sau cu mare încărcătură de sarcini;
- perioade de repaos și acces la facilități sanitare;
- mănuierea de substanțe periculoase sau chimice.

#### 6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- angajata se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Concedierea angajatei gravide, care au născut recent (aflate în concediu de maternitate sau postnatal), precum și femeile sau bărbații angajați care se află în concediu parental (de creștere și îngrijire a copiilor în vârstă de până la 2 ani), este interzisă de lege.

Angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate sau din concediul parental (în această categorie pot intra și bărbații) nu pot fi concediați după o perioadă de cel puțin 6 luni.

În cazul în care postul pe care lucrează persoana aflată într-un astfel de concediu trebuie desființat, angajatorul trebuie să:

- implice persoana respectivă în procesul de consultare;
- îi ofere alt post în conformitate cu nivelul de calificare;
- aibă în vedere alte alternative de angajare potrivite.

Dacă nu există nici o alternativă de angajare potrivită, trebuie să îi ofere compensații financiare decise de comun acord și, în orice caz, nu mai mici decât cele oferite pentru alți angajați aflați în situații similare. De asemenea, trebuie să îi notifice în scris concedierea și motivele acesteia.

Potrivit măsurilor legislative, este interzisă încetarea unilaterală de către angajator a raporturilor de muncă în cazul angajatei gravide sau al angajatei gravide aflată în concediu de risc maternal, pentru motive care au legătură directă cu starea sa. Excepție de la această interdicție face situația concedierii ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

Angajata gravidă care consideră că încetarea raporturilor de muncă s-a realizat în condiții care au legătură directă cu starea sa, are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia.

#### NOTĂ

Ațiunea angajatei în justiție va fi scutită de taxa de timbru judiciar.

Sarcina probei în astfel de litigii revine angajatorului, care trebuie să facă dovada că actul unilateral de încetare a raporturilor de muncă nu este legat în mod direct de starea de graviditate a salariatei.

(“Equality Checklists for Line Managers and Supervisors – Pregnancy and Maternity”, Equal Opportunities Commission, August 2004, Manchester, UK)

#### 7) Ce măsuri poate lua persoana care este discriminată la locul de muncă?

Angajații au dreptul ca în situația în care se consideră discriminați în baza criteriului de sex să:

- formuleze sesizări către angajator sau împotriva lui dacă acesta este direct implicat;

- solicite sprijinul organizațiilor sindicale ori ale reprezentanților salariaților din unitatea respectivă pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care sesizarea sau reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana care consideră că este discriminată la locul de muncă poate:

- depune plângere la instituțiile competente (inspectoratele teritoriale de muncă, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării);
- sau se poate adresa instanțelor de judecată în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința.

*Instanța de judecată poate dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriu de sex în funcție de prejudiciul pe care l-a suferit, valoarea despăgubirilor fiind stabilită de către instanță potrivit legii.*

*Totodată, în situația în care angajatorul în urma unei hotărâri judecătorești definitive reintegrează la locul de muncă o persoană, este obligat să îi plătească remunerația pierdută, cauzată de modificarea unilaterală a relațiilor sau condițiilor de muncă, precum și toate obligațiile către bugetul de stat și asigurărilor sociale.*

*Când reintegrarea în unitate sau la locul de muncă nu mai este posibilă, angajatorul va plăti fostului angajat „o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit”.*

#### NOTĂ:

*Într-un litigiu în care salariatul este reclamant, angajatorul rămâne singurul sancționat în caz de eșec, deoarece dacă nu administrează probe care să convingă pe judecător, cu toată eventuala colaborare a adversarului și în pofida rolului activ al judecătorului, angajatorul va pierde procesul, iar salariatul (sau, în sens larg, adversarul) va câștiga.*

*Explicația este la îndemână: într-un proces în care nu s-ar putea administra nici o probă, va pierde cel căruia îi incumbă sarcina probei - adică angajatorul.*

# LEGISLAȚIA ÎN VIGOARE ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII INCLUZIUNII SOCIALE ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII A FEMEILOR AFLATE ÎN SITUAȚII DE RISC DE EXCLUZIUNE SOCIALĂ

## 1. Cadrul normativ internațional

Dreptul oricărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție contra discriminării constituie un drept universal recunoscut de Declarația Universală a drepturilor Omului, Convențiile Organizației Națiunilor Unite privitoare la eliminarea oricăror forme de discriminare, de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii și de directivele Uniunii Europene.

*Pornind de la principiile Declarației Universale a Drepturilor Omului, proclamată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948 prin Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, încheiată la Roma la 4 noiembrie 1950, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994, statele europene s-au obligat să asigure exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de convenție fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*

Între obiectivele fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii se află și cel al combaterii discriminării și asigurării de șanse și tratament pentru toți salariații.

Astfel, pentru asigurarea egalității de șanse și nediscriminare în materie de remunerație O.I.M. a elaborat Convenția nr. 100/1951. Aceasta definește „remunerația” drept salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice alte avantaje, plătite direct sau indirect în bani sau în natură, de către patron muncitorului pentru muncă prestată de acesta din urmă. „Egalitatea de remunerație a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine” are în vedere nivelul de remunerare stabilit fără discriminare în ceea ce privește sexul pentru o „muncă de valoare egală”.

Egalitatea de tratament presupune că toți angajații vor beneficia de egalitate de tratament cu lucrătorii, cetățeni ai statului a cărui legislație este aplicabilă angajatorului, în ceea ce privește încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, condițiile de muncă, securitate și sănătate în muncă, asigurările sociale,

fiscalitatea, protecția legală a bunurilor, drepturile individuale, precum și accesul la autoritățile judecătorești și administrative. Egalitatea de tratament se aplică corespunzător în spațiul U.E. pentru evitarea dublei impunerii.

***În anul 1958, prin Convenția nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, legislația europeană a fost completată cu măsuri de protecție și egalitate de șanse între femei și bărbați definind și interzicând "discriminarea" ca:***

- orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;

- orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

Unificarea legislației europene în materie de muncă s-a realizat prin Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, statele membre fiind obligate să-și armonizeze legislația națională cu cea comunitară (până la 15 august 2008).

***Sub aspectul legislației muncii Directiva 2006/54/CE cuprinde norme distincte referitoare la:***

- Egalitatea remunerării și interzicerea oricărei discriminări: (Titlul II, cap. I);
- Egalitatea de tratament în ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională și la condițiile de muncă: (Titlul II, cap. III);
- Căi de atac și aplicarea dreptului- sarcina probei ; (Titlul III, cap. I);
- Promovarea egalității de tratament - dialogul social: (Titlul III, cap. II);
- Dispoziții cu caracter general: conformitate; protecția împotriva retorsiunilor; sancțiuni; prevenirea oricărei discriminări; prescripții minime; integrarea în cadrul diferitelor politici a problemelor egalității dintre bărbați și femei. (Titlul III, cap. III).

Menționăm că o dată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, la data de 01.12.2009, articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană a fost modificat, statutând în noua sa formă că: „Uniunea respectă drepturile fundamentale, astfel cum sunt acestea garantate de Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (semnată la Roma pe 4 noiembrie 1950) precum și astfel cum acestea rezultă din tradițiile constituționale comune ale statelor membre”, ca principii generale ale dreptului comunitar. Din câte se poate observa, această aderare la C.E.D.O. a Uniunii Europene are valoare de principiu general al dreptului comunitar.

*Prin urmare, putem afirma că C.E.D.O. a fost integrat în dreptul comunitar pozitiv, ceea ce face aplicabile prevederile art. 148, alin. (2) din Constituție care, statutează că „Prevederile tratatelor constitutive ale Uniunii Europene precum și celelalte reglementări comunitare au caracter obligatoriu, au prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne”.*

## **2. Cadrul normativ național.**

**a)** Art. 5 din Codul Muncii, **aprobata prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003** cu completările și modificările ulterioare, în aplicarea dispozițiilor constituționale referitoare la egalitatea de tratament a persoanelor și în concordanță cu normele internaționale în materie, a ridicat la rang de principiu egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii, respectiv prohibirea discriminării în sfera relațiilor de muncă.

Potrivit art. 4, alin. 2 din Constituția României, „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială” iar potrivit art. 16 din Constituția României,

- alin. (1) “Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”;
- alin. (2) “Nimeni nu este mai presus de lege”;
- alin. (3) “Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități”.

Codul Muncii conține dispoziții ce vizează egalitatea de șanse și tratament a salariaților în: art. 6, alin.1 și 2; art. 27, alin. 5, art. 35, alin.1 și 2; art. 39, alin. 1, lit. d și e; art. 59; art. 69, alin. 1, lit. c, d, e și f; art. 109; art. 121; art. 125; art. 128; art. 130, alin. 2; art. 154; art. 190; art. 251 și art. 258.

**b)** În România, în strânsă legătură organică, **Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare constituie, în domeniul nediscriminării, legea generală, în timp ce **Legea nr. 202 din 25 martie 2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările ulterioare, constituie legea specială.

**Prin O.G. nr. 137/2000 și Legea nr. 202/2002, principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării este garantat în special prin exercitarea următoarelor drepturi:**

- dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui alt organ jurisdicțional;
- dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- drepturile civile, în special: dreptul la liberă circulație și la alegerea reședinței; dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară; dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română; dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul; dreptul de proprietate; dreptul la moștenire; dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie; dreptul la libertatea de opinie și de exprimare; dreptul la libertatea de instruire și de asociere; dreptul de petiționare;

- drepturile economice, sociale și culturale, în special: dreptul la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate; dreptul la locuință; dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; dreptul la educație și la pregătire profesională;
- dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;
- dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

*Exercitarea drepturilor recunoscute și garantate de lege, fără discriminări, privește persoanele aflate în situații comparabile. Cu alte cuvinte, existența unei situații speciale poate antrena măsuri speciale (ex. măsuri de protecție) fără a constitui o discriminare în sensul legii.*

c) Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 - privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă conține dispoziții exprese referitoare la muncă și raporturile de muncă:

**Art. 4, alin. 1:** *În aplicarea prevederilor legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă.*

d) Contractul colectiv de muncă unic la nivel național (CCM) cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de legislația în vigoare, precum și cele convenite în procesul de negociere.

**Prin art. 3, alin. 3 și 4 din CCM se instituie în sarcina angajatorilor obligația respectării:**

- principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- principiului plății egale pentru muncă egală. Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, eliminarea oricărei discriminări pe criteriul sexului.

*În art. 96, alin 2, CCM stabilește că „Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.”*

e) Legislația internă referitoare la protecția și promovarea incluziunii sociale și egalitate de șanse pe piața muncii a femeilor aflate în situații de risc de excluziune socială este completată în mod necesar de dispozițiile imperative privind regulamentul intern, întocmit de către angajator, cu consultarea sindicatului sau după caz a reprezentanților salariaților.

*Prin art. 258, lit. b), Codul Muncii, actualizat 2011, prin Legea 49/2010, regulamentul intern trebuie să conțină în mod obligatoriu reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.*

*f) Cadrul normativ intern aplicabil în domeniul egalității de șanse pe piața muncii a femeilor aflate în situații de risc de excluziune socială a fost îmbunătățit prin promulgarea unor norme referitoare punctual la anumite situații, între care amintim selectiv:*

- Legea nr. 210/1999 pentru acordarea concediului paternal;
- Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă;
- Ordonanța de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004;
- Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, completată și modificată.

## STRATEGIA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE AL PROIECTULUI "Munca are genul feminin"

*Prin proiectul "Munca are genul feminin" contribuim la promovarea principiului egalității de șanse pe piața muncii, prin sprijinul acordat femeilor expuse riscului de excludere și/sau marginalizare socio-profesională, pe două paliere :*

### **1. Acțiuni cu rolul de a promova principiului egalității de șanse și non-discriminării pe piața muncii**

**Astfel, vom organiza:**

- Campanii de informare ce se vor desfășura pe o perioadă de 12 luni

- Sesiuni de formare în vederea sensibilizării față de importanța egalității de șanse și eliminării stereotipurilor și prejudecăților față de condiția femeii în comunitate.

Participanții la aceste sesiuni vor fi reprezentanți ai administrației publice locale, reprezentanți ai școlilor, ai societății civile și femei defavorizate pe piața muncii.

- Întâlniri cu Comisia Județeană pentru Egalitate de Șanse ;

Organizăm întâlniri de lucru cu membrii Comisiei Județene pentru Egalitate de Șanse care au ca obiectiv realizarea unor activități comune cu toate instituțiile cu atribuții în domeniul egalității de șanse, nediscriminării și în domeniul ocupării.

### **2. Activități care se adresează direct femeilor defavorizate pe piața muncii:**

- Identificăm nevoile femeilor vulnerabile pe piața muncii;

Interacționăm cu femeile care se consideră defavorizate pe piața muncii, pentru a înțelege și a cunoaște problemele cu care se confruntă în demersul lor de a obține un loc de muncă sau de a avansa în carieră.

- Asigurăm consiliere psihologică femeilor, cu scopul de a crește încrederea, stima și cunoașterea de sine;

Prin specialiștii noștri acordăm sprijin și suntem aproape de femeile care au nevoie să-și dezvolte și să-și recapete stima de sine și încrederea în propriile forțe.

- Punem la dispoziție informații utile cu privire la programele de calificare-recalificare și locuri de muncă;

***Aducem în mijlocul femeilor informațiile actualizate de care acestea au nevoie, referitoare la paleta de programe de calificare-recalificare existente pe piață și date cu privire la furnizorii de astfel de servicii. De asemenea, punem la dispoziție și informații utile cu privire la locurile de muncă disponibile.***

- Am creat o pagină de internet care conține un portal interactiv cu oferte de programe de formare profesională și de

locuri de muncă. Pentru o mai bună informare, ofertele de formare profesională și de locuri de muncă disponibile pot fi accesate pe site-ul proiectului "Munca are genul feminin" - [www.c4c.ro](http://www.c4c.ro).



- Realizăm medierea între organizațiile ofertante de programe de formare profesională și/sau angajatori și femeile aflate în căutarea unor astfel de programe de formare și/sau locuri de muncă;

După identificarea programelor de calificare-recalificare și alegerea acestora în funcție de opțiunile fiecărei femei asigurăm relația între furnizorul de astfel de servicii și beneficiarele proiectului nostru.

La fel, sprijinim femeile în pregătirea documentelor necesare la angajare, oferindu-le suport în vederea pregătirii interviului și în elaborarea unui C.V. și /sau Scrisoare de intenție.

- Sprijinim și încurajăm femeile care participă la un program de formare profesională, oferind acompaniere pentru copiii acestora, pe perioada desfășurării sesiunilor de calificare-recalificare.

Activitățile de acompaniere, dedicate îngrijirii și educației copiilor preșcolari și școlari, vor asigura mamelor șansa să-și reconcilieze viața profesională cu cea de familie. Aceste activități se vor desfășura în scopul oferirii unui suport pentru activitatea profesională a femeilor.

- Plasăm și sprijinim financiar un anumit număr de persoane la cursuri de formare profesională;

În urma exprimării opțiunilor pentru un anumit număr de femei din grupul nostru țintă, se vor asigura programe de formare profesională gratuite.

- Pregătim un număr de femei în domeniul TIC ce vor deveni persoane resursă pentru formarea în acest domeniu.

- Organizăm bursa locurilor de muncă.

Rezultatele activităților noastre se vor prezenta în cadrul unor dezbateri, a unei conferințe la nivel național ce va avea scop prezentarea bunelor practici privind incluziunea femeilor pe piața muncii.

- Constituția României, modificată prin Legea de revizuire nr. 429/2003;
  - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1860/2006, privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului;
  - Legea nr. 489/2006, privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor;
  - Legea nr. 72/2007, privind stimularea încadrării elevilor și studenților;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară;
  - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
  - Legea nr. 76/2009, pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2008 privind stabilirea de măsuri pentru soluționarea unor aspecte financiare în sistemul justiției;
  - Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2010, privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008, privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
  - Ordin nr. 6/2009, pentru punerea în aplicare a Normelor privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la serviciile din domeniul asigurărilor și furnizarea de servicii în domeniul asigurărilor;
  - Ordin nr. 64/2003, pentru aprobarea modelului - cadru al contractului individual de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
  - Legea nr. 130/1999 republicată, privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 161/2006, privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare;
  - Ordin nr. 20/2007, privind aprobarea Procedurii de transmitere a registrului general de evidență a salariaților în format electronic;
  - Legea nr. 344/2006, privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 104/2007, pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1345/2010 privind stabilirea numărului autorizațiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor în anul 2011;
  - Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților;
  - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 522/2003, privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței Guvernului nr. 129/2000;
  - Ordin nr. 501/5253/2003, pentru aprobarea metodologiei certificării formării profesionale a adulților;
-

- Ordin nr. 353/5202/2003, pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților;
- Instrucțiuni nr. 67 din 11/02/2004, privind aplicarea Ordinului Ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5.202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților;
- Legea nr. 132/1999, privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților;
- Ordin nr. 59/2004, privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale;
- Legea nr. 279/2005, privind ucenicia la locul de munca;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 234/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca;
- Legea nr. 467/2006, privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
- Legea nr. 217/2005 republicată, privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere;
- Legea nr. 182/2002, privind informațiile clasificate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 585/2002, pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 781/2002, privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- Codul penal: art. 298, art. 196;
- Legea nr. 54/2003, a sindicatelor;
- Legea nr. 356/2001, a patronatelor;
- Ordonanța Guvernului nr. 26/2000, cu privire la asociații și fundații;
- Legea nr. 130/1996, privind contractul colectiv de muncă;
- Legea nr. 168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă;
- Legea nr. 192/2006, privind medierea și organizarea profesiei de mediator;
- Legea nr. 78/2000, pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, completată și modificată;
- Legea nr. 571/2003, privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 95/2006, Titlul VIII, privind reforma în domeniul sănătății;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordin nr. 60/32/2006, pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordin nr. 429/112/471/2010 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. 51 alin. (31) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1186/2000, pentru aprobarea Listei cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă fără condiții de stagiu de cotizare;
- Legea nr. 200/2006, privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1850/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Legea nr. 76/2002, privind sistemul asigurarilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 346/2002, privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, afecțiunea care se produce ca

urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă, republicată;

- Ordin nr. 450/825/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- Legea nr. 287/2010 privind bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2011;
- Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1425/2006, de aprobare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 600/2007, privind protecția tinerilor la locul de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, privind protecția maternității la locul de muncă;
- Ordin nr. 187/1998, privind organizarea și funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 cu modificările și completările ulterioare, privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 580/2000, de aprobare a Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1875/2005, privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1876/2005, privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 300/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 493/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot;
- Ordin nr. 706/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de radiațiile optice artificiale;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 971/2006, privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1028/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1048/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1049/2006, privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran;

---

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1050/2006, privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1051/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1058/2006, privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explosive;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1091/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1092/2006, privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1093/2006, privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1135/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la bordul navelor de pescuit;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1136/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de campuri electromagnetice;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1146/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1218/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți chimici în muncă;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 355/2007, privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 557/2007, privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 937/2010, privind clasificarea, ambalarea și etichetarea la introducerea pe piață a preparatelor periculoase;
- Ordin nr. 240/2004, privind aprobarea Standardelor minime pentru acreditarea cabinetelor medicale de medicina muncii și a baremului minimal de dotare a acestora;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008, privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale;
- Legea nr. 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008, privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România;
- Ordinul nr. 245/2003 al ministrului sănătății și familiei, privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore;
- Decizia CNAS nr. 721/2003, pentru aprobarea Standardelor pentru acreditarea cabinetelor medicale;
- Ordonanța Guvernului nr. 37/2007, privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora;
- Ordonanța Guvernului nr. 68/2003, privind serviciile sociale, completată și modificată;
- Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare;
- <http://corinacretu.wordpress.com/2010/02/08/interventie-privind-egalitatea-intre-femei-si-barbati/>;

- Campania CE pentru eliminarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați – 2010;
  - Raportul CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 2008;
  - Raportul UE privind accesul femeilor în funcțiile de conducere 2008;
  - Arhiva tag / "diferențele dintre salariile bărbaților și ale femeilor" - 06 ianuarie 2011;
  - Tratatul de la Roma de instituire a Comunității Economice Europene - 25 martie 1957;
  - Versiune consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene - Jurnalul Oficial al Uniunii Europene - 2010/C 83/01;
  - Ziare. Com, Luni, 06 Septembrie 2010;
  - Raportul Institutului Național de Statistică 2009;
  - Revista Tabu 2009 - "Cum muncesc româncele de astăzi";
  - Comisia Europeană - Carta Femeilor 2010;
  - "New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Employers", Health and Safety Executive, HSE Books, 2002, UK;
  - "New and Expectant Mothers at Work – A Guide for Health Professionals", Health and Safety Executive, HSE Books, 2003, UK;
  - "Equality Checklists for Line Managers and Supervisors – Pregnancy and Maternity", Equal Opportunities Commission, August 2004, Manchester, UK;
  - Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă.
-

**Asociația C4C – Communication for Community**, prin Proiectul "**Munca are genul feminin**", urmărește promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse pe piața muncii a femeilor aflate în situații de excludere și/sau marginalizare socio-profesională.

**Milităm** ca aceste femei să aibă acces, în condiții nediscriminatorii, la încadrare în muncă și tratament egal în stabilirea și evaluarea criteriilor de recrutare, selectare, promovare și acces la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională.

Ne propunem să atingem semnificativ viața a **2800 de femei** prin:

- **informare directă** privind programele de calificare/recalificare, dar și locurile de muncă existente pe piață;
- **consiliere psihologică** a femeilor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- **mediere** între persoanele care caută locuri de muncă și/sau cursuri de formare profesională, precum și între ofertanții acestora;
- accesul unui număr de **2800 de femei la cursuri de calificare/formare profesională** și sprijinirea acestui demers;
- **servicii de acompaniere**, de tip grădiniță și "școală după școală", pentru copii, pe perioada participării mamelor sau tuto-rilor lor la cursuri de calificare/formare;
- **organizare** a unor **cursuri de pregătire în TIC**;
- **două ediții Bursa locurilor de muncă**, axate pe nevoile femeilor.

**Autori:**

Liliana Voicescu  
Petre Neagu

**Grafica:**

Ionuț Cristian Neacșu

©2011 Asociația C4C - Communication for Community, Proiect "Munca are genul feminin" POSDRU/97/6.3//S/63494

Copyright-ul pentru acest material aparține Asociației C4C - Communication for Community. Reproducerea parțială sau integrală prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiare, înregistrare) a oricărui pasaj din acest material este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supuse drepturilor de autor și drepturilor conexe. Materialele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condițiile menționării sursei.

---



---

# munca

are genul feminin

Oferim *consiliere, mediere și informare* despre locuri de muncă și programe de formare/calificare:

## București

Sector 2, B-dul Carol I, nr. 54, et. 3, sc. A, ap.4  
Tel.: +40 31 711 52 40 / +40 31 711 52 41  
Fax: +40 31 711 52 42

## Pitești

Str. Egalității, nr. 33, jud. Argeș  
Tel: +40 24 821 00 96

**Proiect:** "Munca are genul feminin" - POSDRU/97/6.3/5/63494  
Cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013 **"Investește în oameni!"**  
**Editor:** Asociația C4C - Communication for Community  
**E-mail:** office@c4c.ro  
**Website:** <http://c4c.ro/munca/>  
**Data publicării:** martie, 2011

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

